CAP'IDF



LE MAGAZINE DU MEDEF ÎLE-DE-FRANCE DE LA RÉGION CAPITALE

PAGE 03

JEAN-MARC SERENI
L'UNION FAIT LA FORCE

DANIEL WEIZMANN
LE MEDEF IDF DOIT S'IMPOSER COMME UN ÉLÉMENT FÉDÉRATEUR CLÉ

PAGE 40

MARS
66





LOGEMENT SOCIAL : RÉFORME OU RÉVOLUTION ?

Stéphane BUFFETAUT, mandataire MEDEF, préside la société d'HLM ERIGERE du Groupe Action Logement et intervient sur l'ensemble de l'Ile-de-France. Le Groupe Action Logement est lui-même présidé par Bruno ARCADIPANE au nom du MEDEF. Le logement social est à un tournant de son actualité.


© Ludovic Soranzo





La loi ELAN a profondément marqué le secteur du logement social, réduisant les ressources des organismes de logement social et modifiant leur modèle économique. À la suite de la réforme des APL en 2018 qui se poursuivra en 2019, via la création d'une Réduction du Loyer de Solidarité (RLS), les organismes de logement social ont dû réduire le montant de leur loyer, permettant in fine à l'État, une économie de 800 millions d'euros sur les aides versées. Les instances représentatives de la profession étaient convenues d'une « clause de revoyure » avec le Gouvernement à propos de la nouvelle ponction de 900 millions d'euros prévue pour 2019. En effet, le cumul de toutes les mesures proposées par le Gouvernement représenterait une charge de 6 milliards sur 3 ans pour les organismes d'HLM. Une telle charge aurait évidemment des répercussions tant en matière de construction neuve qu'en matière de rénovation. L'une des dispositions majeures de La loi Logement touche à la structuration des acteurs du secteur du logement social, celle-ci est sans nul doute nécessaire mais la diminution des ressources en diminuera l'efficacité.

Les organismes de moins de 10 000 logements gérés doivent se regrouper pour former un parc d'au moins 12 000 ou afficher un chiffre d'affaires de 40 millions d'euros. Selon les « familles » d'organismes, ce seuil aura un impact variable et déjà un processus de regroupement ou d'adossement à des groupes ou des instruments intégrés de coopération. De nouveaux groupes se constituent ou se renforcent comme Action Logement avec un parc géré par ses filiales immobilières d'1 million de logements en France et dans les DOM, ou encore la CDC Habitat avec 425 000 logements gérés.

RESTER À LA POINTE DE LA RÉFLEXION

Les ESH, "Entreprises Sociales de l'Habitat" sont des outils essentiels souvent insuffisamment perçus par les entreprises pour loger leurs salariés à moindre coût et ainsi favoriser leur pouvoir d'achat. Ce sujet est éminemment d'actualité.Les partenaires sociaux, syndicats de salariés et syndicats patronaux sont unis au sein du Groupe Action Logement pour peser dans le paysage, tant vis à vis du Gouvernement que des élus locaux. Il a été force de proposition en janvier 2019 avec l'annonce du plan de relance de 9 milliards d'euros qui court jusqu'en 2022 et devrait concerner 850 000 ménages. La recherche de solutions souples et innovantes grâce à des sociétés réactives telle ERIGERE, fait d'Action Logement et de ses filiales un acteur essentiel dans la renovation du secteur du logement social.



L'UNION FAIT LA FORCE

J'ai eu beaucoup de plaisir à rappeler lors de mes vœux du 14 janvier que l'une des valeurs socles du MEDEF Seine-et-Marne est la solidarité. Nous sommes très attachés à cette valeur depuis la préfiguration de l'association patronale en 1919. Cette solidarité s'exprime au premier plan par l'engagement des mandataires, mais aussi, dans les moments de partage et de retours d'expérience que nous animons toute l'année avec beaucoup d'engagement et de convivialité.

Dans les temps incertains voire chahutés que nous vivons, être membre d'un réseau de proximité et de solidarité, tel que le nôtre, est une nécessité. C'est pourquoi j'en appelle à chaque entrepreneur de Seine-et-Marne : restons unis. Avec un tiers de ses adhérents dans le secteur industriel, un tiers dans le commerce et un tiers dans les services, nous bénéficions de la meilleure représentativité économique sur le territoire pour vous défendre et vous accompagner au quotidien face à l'asphyxie croissante des contraintes administratives et réglementaires.

L'union faisant la force, les entrepreneurs unis dans un réseau sont plus forts, et les réseaux ouverts qui travaillent ensemble en faveur de l'intérêt supérieur des entreprises françaises, sont plus forts aussi. À ce titre, je me réjouis des relations partenariales étroites sur le territoire entretenues notamment avec la fédération du bâtiment, le syndicat de l'hôtellerie-restauration UMIH, ainsi qu'avec la CPME au travers de leurs présidents respectifs : Thierry Fromentin, Jean-Marc Banquet d'Orx et Stéphane Sajoux.

L'économie et la croissance se passent dans les territoires et je suis convaincu que le développement économique local passe par un partenariat de confiance entre les acteurs publics et les acteurs privés ; et ce pour tous les pans de l'économie territoriale. C'est pourquoi le MEDEF Seine-et-Marne lance cette année *«Le Connecteur Économique»*. Le Connecteur Économique sera le lieu de rencontres pour tous les porteurs de projets en faveur du développement économique et social de notre territoire, un réseau des réseaux.

JEAN-MARC SERENI
PRÉSIDENT MEDEF SEINE-ET-MARNE

DIRECTEUR DE PUBLICATION : Jean-Marc Sereni, Président
RÉDACTEUR EN CHEF : Candice Roussel, Déléguée Générale



PAR **JÉRÔME BERTIN**,
PRÉSIDENT DÉLÉGUÉ DU MEDEF SEINE ET LOING

LE CONTEXTE ÉCONOMIQUE **DU TERRITOIRE DE SEINE ET LOING**

Notre territoire connaît les mêmes tendances économiques que celles observées à l'échelle de la région Île-de-France : certains secteurs d'activités connaissent une dynamique très positive tirée par les grands projets comme le Grand Paris ; a contrario, d'autres secteurs, le commerce par exemple, connaissent des grandes difficultés liées aux problématiques de pouvoir d'achat et aux blocages qui se sont tenus en fin d'année et qui ont pu perdurer en début d'année. L'enjeu du territoire de Seine et Loing reste l'éloignement par rapport aux centres de décision régionaux, rendant l'accès aux marchés plus difficiles pour les PME locales. Mais je constate que ce territoire devient plus attractif. Les perspectives de développement sont prometteuses et de beaux projets sont en cours avec à la clé des investissements significatifs pour le tissu local (nouveau siège social de Picard Surgelés). Cette tendance est, à mon sens, portée par une volonté politique renforcée et désireuse de travailler l'attractivité du territoire. Dans ce contexte, j'observe un engouement des chefs d'entreprise pour les déjeuneurs du MEDEF Seine-et-Marne. Nous avons plaisir à nous retrouver pour mieux se connaître et échanger ensemble sur les défis du quotidien. C'est pourquoi, je vous donne rendez-vous mardi 16 avril 2019 à 18h30 pour une conférence et un cocktail dinatoire sur le territoire de Seine et Loing, le thème des échanges sera *«la digitalisation, levier de croissance des entreprises.»*

LES « DÉJEUNERS DU PRÉSIDENT »

À l'occasion de la nouvelle année, les *«déjeuners du Président»* ont réuni près d'une centaine de chefs d'entreprise. Trois rendez-vous ont eu lieu : le 25 janvier au Château des Agneaux à Ozoir-la-Ferrière pour le centre Seine-et-Marne, le 1er février à l'Auberge des Charmettes à Torcy pour le nord Seine-et-Marne et le 8 février à L'Emeraude à Cély-en-Bière pour le sud Seine-et-Marne.







MORNING MEETING

«FINANCEZ VOS PROJETS DE DÉVELOPPEMENT : COMMENT ? POURQUOI ? AVEC QUI ?»

MAI
Sens et croissance

YANNICK MICHON, PRÉSIDENT DÉLÉGUÉ DU MEDEF SÉNART, A ANIMÉ, LE MARDI 19 FÉVRIER 2019, UN MORNING MEETING INTITULÉ *«FINANCEZ VOS PROJETS DE DÉVELOPPEMENT : COMMENT ? POURQUOI ? AVEC QUI ?»*, ACCUEILLI AU SEIN DE L'EPA SÉNART.



«IL NE SUFFIT PAS D'ÊTRE CONSEILLÉ SUR LE PLAN FINANCIER MAIS IL FAUT AUSSI S'ENTOURER DE BONS PARTENAIRES SUR LA STRATÉGIE ET LA GESTION DE CETTE CROISSANCE»

Ce petit-déjeuner, élaboré avec le soutien de Marie-Noëlle Duval, DG du MEDEF Accélérateur d'Investissement (MAI), avait pour objet de présenter cette plate-forme de levée de fonds à disposition de toutes les entreprises à partir de 250 000 € de chiffre d'affaires. Certains partenaires du MAI comme le cabinet Mazars, Capital Export ou encore WeShareBonds et la BRED sont venus échanger avec les adhérents du MEDEF Seine-et-Marne sur comment financer leurs projets de croissance. À cette occasion, Yannick Michon a rappelé que *«les sujets de financements comme le juridique ou le fiscal peuvent paraître abscons et complexes à aborder par les entreprises notamment les TPE/PME qui ne sont pas toujours dotées des ressources internes spécialisées et qui ne sont donc pas en mesure d'être en veille sur ces questions»*. Yannick Michon fait le constat que les entreprises, en général, sont centrées sur leurs métiers et peuvent manquer des opportunités, faute d'informations, notamment en matière de financement. Les points abordés par le MEDEF Accélérateur d'Investissement ont été de grand intérêt et de qualité. Mais la difficulté est de faire que les TPE/PME du territoire se sentent concernées et puissent investir de leur temps précieux, déjà absorbé par les tâches administratives et le métier, sur des réunions d'informations et d'échanges comme ce petit-déjeuner. En complément des dispositifs financiers présentés lors de ce Morning Meeting, Yannick Michon souligne l'importance pour les entreprises d'être accompagnées dans leur développement et leur croissance. *«Il ne suffit pas d'être conseillé sur le plan financier mais il faut aussi s'entourer de bons partenaires sur la stratégie et la gestion de cette croissance. Le chef d'entreprise, l'homme, est de plus en plus esseulé et seul dans ses prises de décisions, dans un contexte de société qui va toujours plus vite»*. C'est pourquoi il attend *«plus de participation à ces Morning Meeting, en améliorant le teasing de ces événements afin de rassembler une audience d'entreprises plus représentative du territoire départemental… À mon sens, elles sont toutes intéressées par ce sujet critique de la maîtrise des outils financiers»*. Le format du Morning Meeting est le bon car les dirigeants peuvent échanger entre pairs sur leurs expériences respectives en plus de l'information délivrée par les intervenants.

RETROUVEZ NOS PROCHAINES RENCONTRES DANS LA RUBRIQUE «EVÉNEMENTS».

PORTRAIT D'ADHÉRENT



MICRONOR,

UN MICRON D'OR DEVENU PÉPITE TECHNOLOGIQUE !



Le 12 février 2019, Delphine Demetz, Présidente de MICRONOR SAS, et Frédéric SOUSSAN, Directeur Traitements de Surfaces, ont reçu la visite de Gérard Branly, Sous-Préfet de Torcy, accompagné de Nadia Ait Braham, secrétaire générale de la sous-préfecture, et de Magali Barbier, cheffe du Bureau de la réglementation et de la coordination territoriale. Au cœur des échanges ? Le regroupement des activités de l'entreprise jusqu'alors réparties entre Paris et Emerainville.

Créé en 1968 au cœur de Paris 20e par le grand-père de Delphine Demetz, le siège historique abrite un atelier de galvanoplastie métaux précieux pour petites pièces industrielles. 30 ans plus tard, l'entreprise rachète les actifs de SEPT DOLOY qui fabrique des liaisons hermétiques d'interconnexions électroniques. Cette opération répond à la stratégie de diversification et de montée en gamme de MICRONOR. À la même époque, l'idée de transférer cette nouvelle activité de fabrication hors de Paris fait son chemin. La production doit augmenter ses capacités et les locaux ne sont plus adaptés. La zone d'activités d'Emerainville se trouve être idéalement située. Une partie des activités y est déployée en 1999.

Fin 2014, une nouvelle opportunité se présente : devenir propriétaire des locaux d'Emerainville tout en doublant la surface de production. Le regroupement de l'ensemble des activités industrielles sur un seul et même site de production devient alors un enjeu stratégique, tant pour le développement de l'entreprise, que pour renforcer sa démarche qualité et se doter par la même occasion d'un atelier neuf exploité avec une station zéro rejet (représentant un investissement de 1 million d'euros).

Après un dépôt de dossier en Préfecture en janvier 2018, MICRONOR a présenté, le 14 février 2019, son projet devant le CODERST (Conseil Départemental de l'Environnement et des Risques Sanitaires et Technologiques) qui a émis un avis favorable.

À ce jour, mondialement reconnu pour la réalisation de pièces de qualité et de haute précision, en petites ou moyennes séries, ou de prototypes, réalisés à façon, MICRONOR emploie 38 salariés pour un chiffre d'affaires dépassant les 6 millions d'euros. Elle peut à présent se concentrer sur ses objectifs : augmenter son chiffre d'affaires de 50 % d'ici 3 à 5 ans et créer encore une vingtaine d'emplois sur le territoire.
www.micronor.fr

À LA DÉCOUVERTE DE …

… TRANSPORTS RENAUD-DÉCOTRANS,

SPÉCIALISTE DU TRANSPORT SUR MESURE

CRÉÉE EN 1903 PAR L'ARRIÈRE-GRAND-PÈRE DE L'ACTUEL DIRIGEANT, L'ENTREPRISE PROPOSAIT DU TRANSPORT À CHEVAL POUR RELIER LA GARE FERROVIAIRE AU CENTRE-VILLE DE NEMOURS. AUJOURD'HUI, APRÈS PLUSIEURS DIVERSIFICATIONS, LES TRANSPORTS RENAUD PROPOSENT UNE GAMME ÉLARGIE DE SOLUTIONS DE TRANSPORT SUR-MESURE. TROIS QUESTIONS À GUILLAUME GLEIZAL, PRÉSIDENT.

COMMENT S'EST DÉVELOPPÉE L'ENTREPRISE FAMILIALE DEPUIS SA CRÉATION ET QUELLE EST AUJOURD'HUI SA SPÉCIALITÉ ?

L'entreprise a opéré une première diversification vers les activités de déménagement. À partir de l'implantation sur Nemours, cette activité s'est développée à l'échelle régionale de l'Île-de-France. À partir des années 50, la société a choisi d'investir pour développer une flotte de camions robustes dédiés au transport de matériels à valeur ajoutée. Les Transports Renaud ont ainsi pu bénéficier des activités industrielles voisines, notamment la verrerie, en se positionnant sur le transport d'écrans de télévision à destination de l'Italie. En 2005, nous avons fait le pari du marché de niche en rachetant une structure spécialisée depuis 20 ans sur l'événementiel. Transports Renaud-Décotrans est plébiscitée pour son savoir-faire en matière de transport de décors événementiels (théâtre, plateaux TV, parcs d'attractions et de loisirs, défilés de mode et tournées musicales).

COMMENT UNE PME FAMILIALE TERRITORIALE PEUT RÉPONDRE AUX EXIGENCES DE CES GRANDS COMPTES NATIONAUX ET INTERNATIONAUX ?

Justement ! La valeur ajoutée de notre entreprise c'est notre capital humain et sa taille. Les 25 collaborateurs sont engagés dans l'aventure de la société et nos atouts sont la flexibilité et la réactivité. C'est essentiel surtout quand nous accompagnons nos clients du secteur du spectacle sur des tournées nationales, nous nous devons d'être disponibles et capables de nous adapter à tout moment, y compris face aux imprévus de dernière minute. Comme je me plais à le rappeler souvent, ce n'est pas aux clients de s'adapter aux transports mais aux transports de s'adapter aux besoins des clients. Par ailleurs, nous offrons à nos clients des conditions de transport répondant aux exigences les plus pointues. Un décor de théâtre, par exemple, se doit d'être manipulé avec le plus grand soin. C'est pourquoi, nous concevons des caisses de transport sur mesure, en bois, ignifugées, avec protections et calages intérieurs selon les chargements.

QUELS SONT VOS ENJEUX POUR LE DÉVELOPPEMENT POUR LA SUITE ?

Les perspectives sont bonnes mais nous devons gérer deux enjeux : la saisonnalité des activités et le recrutement. Nous nous efforçons également de rester au plus proche de nos clients et nous avons pour cela investi dans un espace de stockage situé Porte de la Villette à Paris. Toutefois, nous sommes conscients de la nécessité de renforcer plus encore cette proximité et c'est pourquoi rejoindre un réseau comme celui du MEDEF Seine-et-Marne peut contribuer à gagner en visibilité et en ouverture vers d'autres débouchés de marché.

www.transports-renaud.fr

LE 14 JANVIER 2018,

LA SOIRÉE DES VŒUX DU PRÉSIDENT JEAN-MARC SERENI

S'EST TENUE AU CENTRE D'AFFAIRES DE LA ROCHETTE, LE H-CENTER



En présence du Président du Conseil départemental, Patrick Septiers, cet événement a rassemblé le tissu des entrepreneurs du réseau en présence de très nombreux partenaires, parlementaires, représentants de l'État, élus des collectivités territoriales, directeurs des services administratifs. À cette occasion, le Président Sereni a partagé sa fierté d'avoir accueilli, en 2018, de nombreux nouveaux adhérents renforçant ainsi la représentativité territoriale du réseau. Rappelant que l'économie se passe dans les territoires, le Président a souligné son souhait de voir un partenariat de confiance entre les acteurs publics et les acteurs privés se renforcer en faveur du développement économique et de l'attractivité territoriale.

Il a également évoqué les projets phares de l'année 2019 dont celui de déménager le siège social sur le site de Paris-Villaroche qui accueille un tissu florissant d'entreprises technologiques et industrielles.

Enfin, la soirée des vœux a aussi été l'occasion pour le Président Sereni et Francis Huet, Président du Comité Olympique et Sportif de Seine-et-Marne de signer une convention de partenariat dans la perspective notamment de l'organisation en 2020 des Jeux de Seine-et-Marne et de l'accueil des épreuves d'aviron et de canoë-kayak des JO 2024 sur la base nautique de Vaires-Torcy. L'objet général de ce partenariat est de promouvoir le sport au sens large sur le territoire et plus particulièrement au sein de l'entreprise. À ce titre, le MEDEF Seine-et-Marne a mis en place un Comité Sport & Entreprises piloté par Nadia Ayadi, dont la dernière séance s'est tenue le 21 mars.

RENSEIGNEMENTS SUR NOTRE SITE INTERNET : MEDEF-SEINEETMARNE.FR

AGENDA MEDEF SEINE-ET-MARNE



02 AVRIL – 08H30 :
MORNING MEETING **« MÉTHODE JAPONAISE DES 5 S : COMMENT PILOTEZ-VOUS VOTRE ESPACE DE TRAVAIL ? »** SUIVI D'UNE INITIATION GRATUITE AU KARTING, chez Kartland à Moissy-Cramayel

04 AVRIL – 08H30 :
MORNING MEETING **« LE TERRITOIRE DE LA COMMUNAUTÉ DE COMMUNES LES PORTES BRIARDES ENTRE VILLES ET FORÊTS »**, ÉCHANGES AVEC GÉRARD BRANLY, SOUS-PRÉFET DE TORCY (À CONFIRMER), JEAN-FRANÇOIS ONETO, PRÉSIDENT ET GÉRARD CHOULET, VICE-PRÉSIDENT EN CHARGE DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE, chez Franklin France à Ozoir-la-Ferrière

04 AVRIL – 08H30 :
ATELIER TPME **« RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE »** AVEC OPCALIA IDF à la Communauté de Communes de Nangis

09 AVRIL – 08H30 :
MORNING MEETING **« LE MÉCÉNAT D'ENTREPRISE EN PLEINE MUTATION »** AVEC KPMG ET L'ASSOCIATION TOIT À MOI chez Layher à Férrières-en-Brie

11 AVRIL – 09H00 :
COMMISSION RSE **« LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE »** chez Corning à Avon

18 AVRIL – 08H30 :
MORNING MEETING **« DÉCOUVERTE DU LAB EDF DES RENARDIÈRES »** à Ecuelles

LA JOURNÉE DU CENTENAIRE

DU MEDEF SEINE-ET-MARNE :

JEUDI 06 JUIN 2019 !



Né du *«Groupement des Industriels de la Région de Fontainebleau»* à l'initiative de quelques entrepreneurs de la région sud du Seine-et-Marne le 25 avril 1919, notre organisation a su perdurer et évoluer au fil des décennies. Cette année, nous fêtons nos 100 ans ! Événement rare pour une organisation patronale interprofessionnelle, nous vous proposons pour marquer cette date anniversaire de nous retrouver autour de 4 grands temps forts pour la journée du 6 juin 2019. La journée débutera par l'Assemblée Générale Ordinaire de l'association qui sera suivie d'un cocktail déjeunatoire permettant d'accueillir les nouveaux adhérents de l'année. L'après-midi sera dédié à la première édition de la *«Scène Eco»* pour laquelle nous aurons le plaisir d'accueillir notamment Pascal Picq, conférencier paléoanthropologue spécialiste de l'évolution de l'homme, des grands singes, de l'entreprise (anthroprise), et des sociétés. La journée se prolongera avec la soirée anniversaire en présence du président Geoffroy Roux de Bézieux.

Chacun aura la liberté de participer à tout ou partie de cette journée que nous voulons exceptionnelle, à vos agendas pour bloquer la date !

INFORMATIONS ET PRÉ-INSCRIPTIONS : C.LACOUR@MEDEF-SEINEETMARNE.COM



INFORMER, CONSEILLER ET ACCOMMPAGNER LES EMPLOYEURS **DANS LEURS PROJETS DE RECRUTEMENT ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI**

Cap emploi 77 est en charge de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.
Cap emploi 77 s'adresse aux personnes handicapées en recherche d'emploi, aux salariés, travailleurs indépendants et agents publics qui souhaitent engager une reconversion professionnelle ainsi qu'aux employeurs privés ou publics, quel que soit l'effectif de l'entreprise.
Cap emploi 77 informe, conseille et accompagne les employeurs dans leurs recrutements.

- Accompagnement dans le processus de recrutement
- Obtenir des candidatures présélectionnées correspondant aux besoins du poste
- Bénéficier d'aides et de conseils pour faciliter l'intégration sur le poste et/ou lieu de travail
- Etre aidé dans les démarches administratives et techniques

Depuis le 1er janvier 2018, les missions de Cap emploi ont été élargies au maintien dans l'emploi.

Lorsque l'apparition ou l'aggravation du handicap met en péril le contrat de travail :

- Informer sur le cadre juridique du maintien et les outils mobilisables au regard du contexte de l'entreprise et de la situation du salarié, qu'il soit ou non en arrêt de travail.
- En concertation avec le Médecin du travail, mobiliser les outils et expertises d'ordre techniques, humains et financiers.

CAP EMPLOI 77 : 4 ANTENNES EN SEINE-ET-MARNE

Antenne de Melun
200 rue de la Fosse aux Anglais, 77190 Dammarie-Les-Lys
01 64 79 59 39 - melun@capemploi77.fr

Antenne de Nemours
102 rue de Paris, 77140 Nemours
01 64 78 00 73 - nemours@capemploi77.fr

Antenne de Meaux
3 rue Aristide Briand, 77100 Meaux
01 60 09 80 40 - meaux@capemploi77.fr

Antenne de Torcy
20 rue Pierre Mendès France, 77200 Torcy
01 60 06 04 11 - torcy@capemploi77.fr

MAINTIEN DANS L'EMPLOI
01 64 79 59 32
contact.maintien@capemploi77.fr

SMEH
SEINE ET MARNE
EMPLOI
HANDICAP

SEINE-ET-MARNE EMPLOI HANDICAP (SMEH) ORGANISME GESTIONNAIRE DE CAP EMPLOI 77 , **QUI SOMMES NOUS ?**

Créée en 1992 par le MEDEF 77 et la Fédération du BTP 77, notre association alors appelée Ohé Prométhée avait pour objectif d'agir efficacement pour l'emploi durable des personnes handicapées. Véritable partenaire des employeurs et garant des parcours d'insertion des personnes handicapées, Ohé Prométhée a durant 20 ans développé une offre de service de qualité.

- **En 2011,** Ohé Prométhée se transforme et devient **Seine-et-Marne Emploi Handicap** (**SMEH**) avec la création au sein de son Conseil d'Administration d'un collège composé de partenaires, d'institutionnels et de personnes qualifiées.

Ce projet associatif réunit les forces vives de notre département dont le MEDEF, la Fédération du BTP, le Conseil Départemental, l'Union des Maires…

- **2012 :** SMEH remporte l'appel d'offre relatif à la mise en œuvre de l'offre de services *«Cap emploi»*
- **2017 :** SMEH choisie pour la délivrance de l'offre de services **Sameth** (Services d'Appui pour le Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés).
- **2018 :** SMEH désignée **Organisme de Placement Spécialisé** sur Appel à projet lancé par la DGEFP, l'AGEFIPH, le FIPHFP et Pôle emploi.

200 rue de la fosse aux Anglais - 77190 Dammarie-les-Lys - www .capemploi77.fr

SOMMAIRE CAP'IDF

MARS 2019

66









ÉDITO


© MEDEF IDF

LA FORCE DU TERRITOIRE

La crise qui agite notre pays depuis plusieurs mois est révélatrice des maux d'une société qui doute de son avenir. Une crise de civilisation, diront certains, qui s'alimente de multiples fractures sociales, éducatives, démocratiques, mais aussi et surtout territoriales, qui parcourent la France en ce début de XXIe siècle avec une acuité particulière.

Certaines d'entre-elles avaient déjà été diagnostiquées par le passé sans que soit imaginé le remède adéquat. L'occasion nous est une nouvelle fois offerte d'y apporter des solutions pérennes. Le rendez-vous ne doit plus être manqué.

Le principal enseignement du grand débat national qui s'achève, est sans aucun doute le retour en force des territoires, dans le jeu politique et économique. L'échelon territorial, trop souvent dédaigné, apparaît clairement comme essentiel aux yeux de nos concitoyens, pour mieux répondre à leurs attentes et reprendre en main leur destin.

Un maillage au plus près des réalités de terrain pour davantage d'agilité et de pertinence. Un changement de perspectives qui doit inspirer toute organisation souhaitant rester représentative.

La force de notre organisation est sans nul doute cet ancrage territorial, qui irrigue la vision stratégique de nos régions et nous permet de mieux interagir avec l'ensemble des acteurs, qu'ils soient politiques, économiques, sociaux ou représentants de la société civile. Une connexion qui nourrit nos réflexions, nos initiatives et notre intelligence collective.

Alors que s'engage un changement d'époque, nous devons favoriser le dialogue et la co-construction, pour fédérer les énergies autour d'un projet commun qui fait sens.

Cela passe par une écoute plus attentive des attentes de nos adhérents, mais aussi, par une plus large ouverture à toutes les composantes de la société, pour faire des territoires des lieux d'initiative, de créativité, d'expérimentation, qui viendront nourrir le dialogue social au sein des entreprises.

Le moyen de bâtir un MEDEF de service, à l'écoute des besoins et attentes des entreprises.

DANIEL WEIZMANN
PRÉSIDENT DU MEDEF ÎLE-DE-FRANCE

AGENDA



MARS

MARDI 26
RÉUNION D'INFORMATION ET DE SENSIBILISATION SUR LES ATOUTS DU DÉVELOPPEMENT À L'INTERNATIONAL : **« ENTREPRENEURS, POUR DÉVELOPPER VOTRE CROISSANCE, PENSEZ À L'ASIE ! »**. COMMENT EXPORTER ET/OU S'IMPLANTER EN ASIE ? AUSTRALIE, INDE, INDONÉSIE, NOUVELLE ZÉLANDE, PHILIPPINES, THAÏLANDE, VIETNAM.
Lieu : FNTP – 3 rue de Berri – Paris 8e
Heure : de 17h30 à 20h30
Sur inscription

AVRIL

JEUDI 11
PETIT DÉJEUNER DÉBAT DANS LE CADRE DU CYCLE DES RENCONTRES AUTOUR LA DIGITALISATION DES ENTREPRISES EN PARTENARIAT AVEC LA CCI PARIS ÎLE-DE-FRANCE **«LE DIGITAL, UNE OPPORTUNITÉ À SAISIR POUR REPENSER VOTRE BUSINESS MODEL ».**
Lieu : CCI Paris – 2 place de la Bourse – Paris 2e
Heure : de 8h30 à 10h30
Sur inscription

MERCREDI 17
LE MEDEF ÎLE-DE-FRANCE, LA PRÉFECTURE DE LA RÉGION D'ÎLE-DE-FRANCE ET LA CCI PARIS ÎLE-DE-FRANCE EN COLLABORATION AVEC PÔLE EMPLOI ORGANISENT **LA FÊTE DES MÉTIERS, DE L'ORIENTATION ET DE L'ALTERNANCE.**
Lieu : Parc Floral de Paris
Heure : de 10h00 à 18h00
Entrée libre

MAI

MARDI 21
LE MEDEF ÎLE-DE-FRANCE, LA PRÉFECTURE DE LA RÉGION D'ÎLE-DE-FRANCE ET LA CCI PARIS ÎLE-DE-FRANCE EN COLLABORATION AVEC PÔLE EMPLOI ORGANISENT LE **FORUM DE LA TRANSITION PROFESSIONNELLE.**
Lieu : Cité des Sciences et de l'Industrie
Heure : de 9h00 à 18h00
Entrée libre

JUIN

Date à définir
L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU MEDEF ÎLE-DE-FRANCE
Heure : 17h30.
Sur invitation

[L'AGENDA EST SUSCEPTIBLE DE SUBIR DES MODIFICATIONS]

Pour en savoir plus: **www.medef-idf.fr/agenda**



DIRECTEUR DE PUBLICATION
Virginie Rhéa, Délégué Général

RÉDACTRICE EN CHEF
Elena Natalitch,
Responsable Communication

RÉDACTION ET COORDINATION
Philippe Sclavon

COUVERTURE
Photographe Philippe Stisi © MEDEF IDF

PHOTOS / ILLUSTRATIONS
D.R. Istock : © akindo, © appleuzr, © Atypeek, © Chalabala, © Delpixart, © E.KRONBERGER, © eddy mottaz, © incomible, © LysenkoAlexander, © marchmeena29, © mattjeacock, © monsitj, © Mykyta Dolmatov, © Natali_Mis, © peterhowell, © Petmal, © philippe stisi, © sorbetto, © Sylvain Mestre, © thomas espinoza, Elytel, 2017, © treety, © tumsasedgars, © Vadimborkin, © Valdis Putnins, © Wim Lippens

MAQUETTE ORIGINALE
Cithéa Communication

CONCEPTION GRAPHIQUE, RÉALISATION, MISE EN PAGE ET RÉGIE PUBLICITAIRE :
178, quai Louis Blériot. 75016 Paris
01 53 92 09 00 Fax : 01 53 92 09 02
contact@citheacommunication.fr
www.citheacommunication.fr
recrutement@citheacommunication.fr
Cithéa.

PUBLICITÉ
Vous souhaitez figurer dans la prochaine édition?
Cithéa Communication 01 53 92 09 00

IMPRIM'VERT

IMPRESSION
JFP Conseil

Papier à base de fibres recyclées et de fibres en provenance de forêts gérées durablement. Le journal n'est en aucun cas responsable des photos, des textes et illustrations qui lui sont adressés. La société Cithéa Communication ne saurait être tenue responsable pour toute erreur ou omission dans les textes et illustrations du journal. Les informations contenues dans cet ouvrage sont données à titre indicatif et ne sauraient engager la responsabilité de Cithéa Communication.

Cithéa Communication remercie toutes les personnes qui ont contribué à la réalisation de cet ouvrage, sans qui il n'aurait pu voir le jour.

LE CHÔMAGE AU PLUS BAS



DEPUIS 10 ANS

Avec un recul de 0,3 point au 4e trimestre, 2018 s'achève avec un taux de chômage de 8,8 %, le plus bas enregistré depuis 2009. 90 000 personnes ont ainsi pu retrouver un emploi durant ce dernier trimestre. Le contexte n'était pourtant pas très favorable, avec le mouvement des gilets jaunes qui a mis 70 000 personnes au chômage partiel, la fin des contrats aidés, des créations d'emplois en nette baisse (107 000 contre 340 000 créés en 2017), une reprise qui a tourné court dans l'industrie et la baisse de l'intérim. La croissance de 1,5 % aura tout de même permis cette embellie qui profite notamment aux jeunes dont le chômage à reculé de 1,7 point. La croissance annoncée en 2019 à 1,3 % permettra-t-elle de poursuivre sur cette lancée ?

PÔLE EMPLOI
TESTE LA RÉALITÉ VIRTUELLE

L'agence publique a mis au point une application de réalité virtuelle pour permettre de simuler des entretiens d'embauche et découvrir différents métiers où la main-d'œuvre manque. *« La réalité virtuelle est un accélérateur d'immersion. Pour les chercheurs d'emploi, le dispositif doit ainsi permettre de réaliser des simulations d'entretien en totale immersion depuis chez soi et de mieux se préparer »*, fait valoir Pôle emploi. Muni d'un smartphone et d'un casque de réalité virtuelle, les candidats sont plongés dans un entretien d'embauche aux allures du jeu vidéo. Après avoir choisi une offre d'emploi et personnalisé son CV (expériences, études...), l'utilisateur est confronté à des situations réelles de la vie : dans un café avec une amie, pour se préparer en discutant, puis dans le bureau d'une directrice des ressources humaines pour l'entretien d'embauche. Chaque question posée (personnalité, motivation, expérience...) est ponctuée de plusieurs réponses possibles. Au candidat de choisir la plus appropriée pour récolter un maximum de points. À la fin de la simulation, un *« coach personnel »* est chargé de présenter le résultat et de dresser un bilan du niveau du candidat, qui bénéficie d'un compte-rendu téléchargeable. *« Il peut ainsi les consulter à tout moment et observer son évolution »*, indique Pôle emploi, qui précise qu'une version web existe pour ceux qui n'ont pas de casques. L'application est téléchargeable sur le site ***emploi-store.fr.***

LE E-COMMERCE DES 100 MILLIARDS D'EUROS EN 2019



Malgré le mouvement des gilets jaunes, le e-commerce a atteint un nouveau record en France en 2018. Les ventes en ligne ont encore grimpé de 13,4 % l'an dernier pour totaliser 92,6 milliards d'euros, après une hausse de 14,3 % en 2017, selon les chiffres de la Fédération du e-commerce et de la vente à distance (Fevad). *« La dynamique s'est maintenue (...) malgré un fléchissement de la croissance en décembre dû au contexte social »*, souligne la fédération, précisant que l'impact du mouvement des gilets jaunes a été estimé à 0,7 point de croissance, soit environ 600 millions d'euros. Le secteur reste porté par la création de nouveaux sites et le boom des achats sur téléphone mobile, alors que la consommation dans son ensemble a fléchi l'an dernier dans l'Hexagone (-1,36 % hors alimentation et automobile, selon les données de la Banque de France).

UN CLUB ETI POUR FAVORISER LEUR DÉVELOPPEMENT

Souvent discrètes, les quelques 1 700 entreprises de tailles intermédiaires (ETI) que compte la région, ont créé 7 226 emplois nets au cours de la période 2016 – 2017, pendant que les grandes entreprises affichaient un solde négatif de 23 192 postes. De quoi attirer l'attention de la Région qui souhaite en faire de précieux alliés dans sa lutte pour l'emploi, au même titre que les PME. Elle a créé en janvier 2018, un club ETI, présidé par Pierre-Olivier Brial, directeur général délégué du groupe Manutan, qui rassemble près de 60 entreprises. *« Toutes les autres régions ont une stratégie propre et il fallait que nous en ayons une»*, juge le président du Club ETI pour lequel cette structure se justifie. *«Accaparés par leurs activités, les entrepreneurs étaient loin d'être au fait des initiatives de la région, qui ne s'occupait à leurs yeux que des PME et des grands groupes»*. La Région va ainsi appuyer les PME qui pourraient avoir vocation à devenir des ETI en leur permettant d'affiner leurs stratégies. *«Nous avons travaillé avec la BPI et l'École centrale pour faire grandir des PME en les aidant à faire leurs plans stratégiques de développement financier et de relations humaines si elles triplaient ou quadruplaient de taille»*, explique Valérie Pécresse, Présidente de la Région Île-de-France. Elle souhaite aussi épauler les ETI qui voudraient former des apprentis dans des métiers émergents, pour lesquels les branches désormais responsables de l'apprentissage, n'auraient pas encore de moyens suffisants. Un outil, permettant aux ETI de trouver des terrains adaptés à leurs activités est également en cours de préparation.

2018, ANNÉE RECORD POUR LA CRÉATION D'ENTREPRISES

Ce sont près de 700 000 entreprises qui ont vu le jour en 2018, soit 100 000 de plus qu'en 2017 (+16,9 %). Tous les types d'entreprises sont concernés par ce succès. Les micro-entrepreneurs progressent de 25,5 % en 2018 (contre + 8,7 % en 2017), les entreprises individuelles de 20 % et les sociétés de 1,6 %. La progression est plus modeste pour les sociétés mais c'est tout de même la première fois que la barre des 200 000 sociétés créées est dépassée. 2018 a été particulièrement favorable à la micro-entreprise avec le doublement des seuils de chiffres d'affaires qui sont passés de 82 800 euros à 170 000 euros pour les activités de ventes de marchandises ou de denrées et de 33 200 euros à 70 000 euros pour les prestations de services. Ce n'est d'ailleurs pas un hasard si le dernier record remontait à 2010, l'année qui avait suivi la création du statut d'auto-entrepreneur, avec 622 000 créations. La suppression en 2019, du stage préalable et payant à l'installation que tous les créateurs, dans le domaine artisanal et commercial devaient effectuer, devrait là aussi booster l'esprit d'entreprendre.

GILETS JAUNES, LES COLLECTIVITÉS LOCALES FONT LES COMPTES ET LA FACTURE S'ALOURDIT DANGEREUSEMENT

L'association France urbaine estimait mi-février à 30 millions d'euros l'impact financier de la casse et des moyens employés pour y faire face. Dans ses calculs, l'association présidée par Jean-Luc Moudenc tient compte des dégradations de biens publics et de la mobilisation des services des collectivités concernées comme celle des forces de l'ordre.

SEQENS,

UN ACTEUR MAJEUR DU LOGEMENT SOCIAL EN ÎLE-DE-FRANCE, AU SERVICE DU LOGEMENT DES SALARIÉS

AU CŒUR DES RÉFORMES EN COURS, SIX FILIALES D'ACTION IMMOBILIER EN ÎLE-DE-FRANCE - L'ATHÉGIENNE, DOMAXIS, FRANCE HABITATION, PAX-PROGRÈS-PALLAS, SOFILOGIS ET SOGEMAC HABITAT - RASSEMBLENT LEURS FORCES ET SAVOIR-FAIRE POUR CONSTITUER SEQENS, UN NOUVEL OPÉRATEUR D'ACTION LOGEMENT DÉDIÉ À L'ÎLE-DE-FRANCE.

L'objectif est clair : améliorer le logement des salariés dans cette région tendue mais tellement attractive et prometteuse, en offrant aux Franciliens des logements à prix abordables.

À l'été 2019, à sa création, SEQENS détiendra 90 000 logements sociaux et intermédiaires sur le territoire francilien et disposera de deux filiales complémentaires : SEQENS ACCESSION et SEQENS SOLIDARITES (10 000 logements spécifiques) lui permettant d'agir en acteur complet du logement et du parcours résidentiel, depuis l'hébergement jusqu'à l'accession.

L'ambition de ce nouvel acteur est forte : produire 4 000 logements sociaux nouveaux chaque année, dont la moitié au bénéfice des salariés des entreprises cotisantes à Action logement, vendre 1 000 logements par an aux locataires et en accession sociale à la propriété, et enfin mener un programme ambitieux de rénovation patrimoniale pour diminuer, aux valeurs du Grenelle de l'Environnement, l'empreinte environnementale moyenne du parc à l'horizon 2025.

Pour tirer les meilleurs enseignements de chacune des entreprises parties prenantes de la fusion et construire un projet découlant des valeurs portées par ce nouvel acteur, une large démarche participative a été lancée dès 2018 : 20 ateliers collaboratifs menés au démarrage du projet, auxquels ont participé près de 300 salariés volontaires, une forte implication des représentants du personnel, la mise en place « d'ambassadeurs » du projet, dans une ambiance participative. Cette démarche, pionnière et innovante, permet d'alimenter en continu les chantiers et sous-chantiers du regroupement.

LES ACTEURS DU PROJET

Les présidents des sociétés : Philippe Pelletier, président de Domaxis et de Pax-Progrès-Pallas, Michel Clair, président de France Habitation et Joseph Heraief, président de Sogemac Habitat

Les directeurs généraux : Nadia Bouyer (Domaxis, Pax-Progrès-Pallas, Sogemac Habitat) et Pascal Van Laethem (France Habitation)

Toute l'équipe de direction et tous les collaborateurs

La dimension sociale du projet étant déterminante, un accord de méthode a été signé entre les directions et les représentants du personnel. Un pacte social fédérateur est ainsi élaboré dans le même calendrier que le projet de rapprochement. Chacun a pu apporter sa pierre à l'édifice.
Solides et proches par leur organisation, six directions déléguées opérationnelles constitueront l'ancrage territorial de SEQENS. Les équipes en charge des gestions locative et technique seront déployées au plus près des territoires, avec 21 directions immobilières, pour répondre au mieux aux besoins des clients, des acteurs économiques locaux et des collectivités territoriales. Ces directions bénéficieront du support des équipes du siège pour les aider dans leurs tâches quotidiennes.
Ce rapprochement, construit pour les clients, locataires et co-propriétaires, s'inscrit dans la volonté de leur offrir le meilleur des services. Tous les personnels d'immeubles, gardiens et employés d'immeubles, resteront rattachés à leur résidence en 2019. Pour les autres collaborateurs, la réorganisation sera effective à la fin de l'été 2019.
Enfin, dans le courant de l'été, les équipes administratives, aussi bien des directions déléguées sur les territoires que celles du siège, rejoindront de nouveaux locaux : le siège de SEQENS sera situé à Issy-les-Moulineaux, une ville emblématique du futur de la région Île-de-France. Les directions déléguées seront implantées à Cergy-Pontoise (direction déléguée 95), Versailles (direction déléguée 78), Levallois-Perret (direction déléguée 92), Aubervilliers (direction déléguée 93), Athis-Mons (direction déléguée 91) et Créteil (direction déléguée 75-77-94).

« L'AMBITION DE CE NOUVEL ACTEUR EST FORTE : PRODUIRE 4 000 LOGEMENTS SOCIAUX NOUVEAUX CHAQUE ANNÉE »

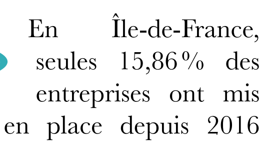
Ce rapprochement offre l'opportunité de développer avec tous les partenaires de nouvelles solutions à la hauteur des enjeux des territoires franciliens et des besoins de leurs habitants et d'apporter ainsi aux salariés des entreprises cotisantes et aux élus des réponses sur mesure.
Les besoins des habitants se diversifiant, il n'existe plus désormais de réponse unique pour tous : des solutions appropriées à chacun, tout au long du parcours résidentiel s'imposent.
SEQENS développe une nouvelle approche : *« le Logement avec vous »*, qui mobilise les énergies des équipes auprès de l'ensemble des acteurs du logement en Île-de-France. Convaincues du sens profond de la démarche, les équipes de SEQENS s'accordent sur leur ambition : *« Avec notre savoir-faire, nous sommes au cœur des métiers de la cohésion sociale. Ensemble, nous allons faire avancer l'avenir du logement en Île-de-France. »*

ADHÉSION

Partenaire de premier plan des politiques locales de l'habitat, France Habitation a rejoint le MEDEF Île-de-France. Avec plus de 52 000 logements locatifs en Île-de-France et 2 000 nouveaux logements produits chaque année, cet opérateur contribue par son activité au développement économique et au maintien de l'emploi des territoires, favorise le parcours résidentiel et la mixité sociale, améliore la qualité de service et participe à la réduction des impacts sur l'environnement.
www.france-habitation.fr

ÉGALITÉ SALARIALE : LE GOUVERNEMENT HAUSSE LE TON !

FACE AU MANQUE D'IMPLICATION DES ENTREPRISES POUR METTRE EN PLACE LE PLAN D'ÉGALITÉ SALARIALE, POURTANT OBLIGATOIRE DEPUIS 3 ANS, LE GOUVERNEMENT A DÉCIDÉ DE RENFORCER LES CONTRÔLES ET DE METTRE EN PLACE UN INDEX DE MESURE.



En Île-de-France, seules 15,86 % des entreprises ont mis en place depuis 2016 un plan pour favoriser l'égalité professionnelle, selon la Direccte. Un constat alarmant dénoncé par les syndicats. *« Tout le monde parle aujourd'hui de ce sujet mais de nombreuses entreprises restent dans les discours et refusent toujours d'augmenter les salaires des femmes »*, indiquent en cœur CFDT, CGT et FO. Si en vertu de dispositions de 1972, les employeurs sont tenus d'*« assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes »*, celles-ci restent moins bien payées d'environ 9 % en moyenne quels que soient l'âge, le type de contrat, le secteur ou la taille de l'entreprise, selon le ministère du Travail. *« Une violence économique faite aux femmes qui est intolérable »*, selon Marlène Schiappa, Secrétaire d'État chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes. *« Sur le fond, peu d'entreprises pratiquent délibérément une politique discriminatoire envers les femmes »* nuance Jean-Paul Charlez, Président de l'Association Nationale des Directeurs de Ressources Humaines (ANDRH), *« mais le salaire reste un marqueur et les écarts de rémunérations se creusent chez les salariés de 25 à 35 ans »*, renchérit-il, souhaitant *« encourager une politique de*

« EN ÎLE-DE-FRANCE, PLUS DE HUIT ENTREPRISES SUR 10 N'ONT PAS MIS EN PLACE DE PLAN POUR RÉDUIRE LES ÉCARTS DE SALAIRES COMME L'IMPOSE LA LOI »

résultats». C'est tout le sens des mesures annoncées par le gouvernement, suite aux travaux de la mission pilotée par Sylvie Leyre, Directrice des ressources humaines de Schneider Electric en France.

IMPOSER UNE LOGIQUE DE RÉSULTAT

Principale innovation : la mise en place d'un *«index»*, qui mesurera l'égalité hommes-femmes à l'aide de cinq paramètres. Cet outil aboutira, concrètement, à donner une note aux employeurs, en fonction de leurs efforts pour combler les disparités salariales injustifiées, promouvoir les femmes autant que les hommes, veiller à ce que celles-ci figurent parmi les dix plus hautes rémunérations de la société, etc. Cet index devra ensuite être publié sur le site Internet des entreprises, qui disposeront de trois ans pour procéder à un *«rattrapage»* dans les rémunérations versées. Celles qui n'auront pas corrigé le tir s'exposeront à des sanctions pouvant aller jusqu'à 1 % de leur masse salariale. *«Les indicateurs ont été bâtis de telle manière qu'ils puissent être calculés de façon automatique par les logiciels de paye»*, assure Muriel Pénicaud, ministre du Travail. L'inspection du travail sera mise à contribution pour vérifier que les entreprises soient bien dans les clous, par une série de contrôles renforcés. Un pragmatisme salué par le président du MEDEF. *«La sanction potentielle est, certes, significative»*, confie-t-il, *«mais ça fait quarante ans qu'on cherche à lutter contre cette inégalité, en vain»*. C'est une question d'efficacité pour Geoffroy Roux de Bézieux qui précise : *«Garder ce différentiel, c'est aussi se priver de la moitié des talents»*.

UN CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE ÉTALÉ

La mise en œuvre commencée le 1er mars, s'étalera jusqu'au 1er mars 2023 en prenant en considération la taille des sociétés. Celles qui emploient plus de 1 000 personnes sont déjà tenues de communiquer leur index depuis le 1er mars. Les entreprises de 251 à 1 000 salariés, elles, disposent de six mois supplémentaires, tandis que les autres (de 50 à 250 personnes) auront jusqu'au 1er mars 2020 pour se mettre en conformité avec la loi. Les établissements de moins de 50 salariés ne sont pas concernés par ces nouvelles dispositions. Quant aux premières pénalités financières, elles pourront s'appliquer dès 2022.

« L'ÉCART INEXPLIQUÉ ENTRE LA RÉMUNÉRATION D'UN HOMME ET D'UNE FEMME EST DE 9 % »



LA FACTURE DES GILETS JAUNES



SI LE MOUVEMENT N'A FAIT PERDRE SELON L'INSEE QUE 0,1 POINT DE CROISSANCE AU QUATRIÈME TRIMESTRE 2018, CE CHIFFRE GLOBAL CACHE DES SITUATIONS TRÈS CONTRASTÉES, AVEC DES RÉGIONS ET DES SECTEURS BEAUCOUP PLUS IMPACTÉS QUE D'AUTRES.

Le commerce est de loin le plus impacté. La succession de manifestations violentes a fait fuir les acheteurs. Déjà à Noël, le Conseil national des centres commerciaux faisait état d'une perte de 2 milliards d'euros. Et ce ne sont pas les soldes d'hiver qui auront permis de compenser l'activité perdue en fin d'année. Pour 66 % des commerçants, le résultat enregistré est inférieur à celui de 2018, selon l'Observatoire économique régional d'Île-de-France. Les magasins de mode ont vu leur chiffre d'affaires chuter depuis début janvier de 10 % en moyenne chez les indépendants, après avoir cédé 18,9 % de mi-novembre au 31 décembre. Pour Éric Mertz, président de la Fédération nationale de l'habillement (FNH), qui représente 38 000 commerçants indépendants, la situation est si critique qu'il a demandé au gouvernement *«la suppression pure et simple des charges sociales au premier trimestre de cette année»*. Il dit craindre *«une multiplication des défaillances»*. La situation n'est pas plus réjouissante du côté des artisans qui enregistrent des pertes entre 30 % et 60 %, selon le réseau national des Chambres de Métiers et de l'Artisanat.

72 000 PERSONNES EN CHÔMAGE TECHNIQUE

Alors que le secteur de l'industrie hôtelière avait connu une bonne année 2018 avant novembre, avec les manifestations la fréquentation a reculé à Paris, de plus de 10 points certains week-ends, selon l'Union des métiers et des industries de l'hôtellerie (Umih) et jusqu'à -20 % dans le Triangle d'or. Les chiffres de janvier ont confirmé cette mauvaise tendance. Le coût des blocages sur les routes a été chiffré début janvier à 2 milliards d'euros par les transporteurs. Il s'agit non seulement de la perte de chiffre d'affaires, mais aussi de surcoûts liés à la rémunération des conducteurs immobilisés et des pénalités de livraison. Résultat, 72 000 demandes de mise en chômage partiel de salariés ont été adressées en janvier au ministère du Travail par 4 962 entreprises, soit 20 000 de plus qu'à fin décembre. La crise a aussi un impact sur le travail intérimaire. Selon Prism'emploi, le travail temporaire a connu une forte dégradation en décembre et janvier dans les secteurs les plus exposés à la consommation des ménages, comme le commerce avec un recul de 2,8 %.

DES MESURES D'AIDES ET D'ACCOMPAGNEMENT

Pour répondre aux inquiétudes des professionnels, un dispositif d'aides a été mis en place par le gouvernement :

- étalement des échéances sociales jusqu'au 31 mars 2019 ;
- une accélération du remboursement des crédits d'impôts (CICE au titre de 2018, TVA) ;
- des mesures de chômage partiel ;
- une accélération des indemnisations par les assurances ;
- Bpifrance veille à faciliter, le cas échéant en appui des établissements bancaires, l'octroi ou le maintien de crédits bancaires ou le report d'échéances des prêts ;
- une enveloppe d'environ 3 millions d'euros est mobilisée pour soutenir des actions collectives ou des animations commerciales dans les villes les plus touchées.

LE NOUVEAU RENDEZ-VOUS POUR SON AVENIR PROFESSIONNEL

EMPLOYEURS, ORGANISMES DE FORMATION, PÔLE EMPLOI, ÉTAT, RÉGION… EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET D'APPRENTISSAGE, LES ACTEURS SONT NOMBREUX ET LA RÉFORME QUI PREND PLACE, REDISTRIBUE LES CARTES. POUR S'Y RETROUVER, LE MEDEF ÎLE-DE-FRANCE A IMAGINÉ LA FÊTE DES MÉTIERS ET DE L'ORIENTATION.

La loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel vient modifier profondément l'architecture de la formation. Son article 18 redonne toute sa place à l'échelon régional en matière d'orientation, à commencer par l'information sur les métiers et les formations, en direction des élèves et de leurs familles, des apprentis comme des étudiants. Une nouvelle donne qui a conduit le MEDEF Île-de-France à revoir la copie du salon de l'alternance qu'il organise depuis 8 ans, en élargissant sa finalité.

L'objectif affiché par ses concepteurs est de créer un grand salon de l'orientation innovant. *«Les jeunes, les familles, les enseignants méconnaissent trop souvent les différents secteurs économiques et les métiers porteurs d'emploi. C'est notre responsabilité de leur permettre de les découvrir de manière concrète et participative»*, souligne Daniel Weizmann, Président du MEDEF Île-de-France.

Les grands acteurs institutionnels de l'emploi et de la formation de notre région seront associés à la réussite de ce salon, comme la Région Île-de-France, la CCI Paris Île-de-France, Pôle emploi, l'Education nationale, l'Agefiph.

UNE APPROCHE CONCRÈTE DES MÉTIERS

Une nouvelle conception qui a pour but :

- de mieux éclairer les démarches d'orientation ou de réorientation professionnelle ;
- de valoriser les métiers et les branches professionnelles, grâce à un découpage en grandes familles professionnelles (bâtiment, commerce, industrie, transports…) ;
- de faire reconnaitre l'apprentissage et l'alternance comme des voies royales d'insertion dans l'emploi.

Des démonstrations, des rencontres avec des apprentis et des professionnels, permettront aux publics visés (collégiens, lycéens, étudiants et leurs familles) de se faire une représentation concrète des métiers, grâce à des initiations pratiques et des simulations en réalité virtuelle, qui les plongeront dans l'univers du métier choisi.

« CETTE FÊTE PERMETTRA AUX JEUNES DE DÉCOUVRIR LES MÉTIERS ET LES FILIÈRES DE FORMATION DE MANIÈRE CONCRÈTE ET PARTICIPATIVE »


FÊTE DES MÉTIERS
DE L'ORIENTATION
ET DE L'ALTERNANCE
100 ÉCOLES - 60 ENTREPRISES
PARC FLORAL
DE PARiS 12e
ENTRÉE LIBRE
MERCREDI
17 AVRIL 2019
10 h-18 h
15 000 OFFRES D'EMPLOI EN APPRENTISSAGE
ET PROFESSIONNALISATION
fetedelalternance.com

ORIANE.INFO : UN PORTAIL UNIQUE D'ORIENTATION ET D'OFFRES DE FORMATION EN ÎLE-DE-FRANCE

• **SON OBJECTIF :** Accompagner collégiens, lycéens, apprentis, étudiants, salariés et demandeurs d'emploi dans leurs projets d'orientation ou de recherche d'emploi. La plate-forme propose une navigation personnalisée à travers ces six profils. Chaque usager peut ainsi naviguer dans un univers (son lab) et trouver toutes les informations nécessaires, actualisées en temps réel, pour construire son parcours d'orientation (ou de réorientation tout au long de la vie) et développer son projet professionnel, le tout à travers des questionnaires d'intérêt, des fiches d'auto-évaluation, des conseils pratiques...

UN PAYSAGE DE LA FORMATION EN PLEINE ÉVOLUTION

Chacun d'entre nous a le droit à la formation tout au long de sa vie professionnelle, qu'il occupe un emploi ou non. Le plan de formation a laissé place au 1er janvier 2019 au plan de développement des compétences. Y sont distinguées les formations obligatoires ou nécessaires à la tenue du poste, à organiser sur le temps travail, des autres formations, réalisables en tout ou partie en dehors du temps de travail dans certaines conditions (30 heures par an et par salarié, hors accord d'entreprise ou de branche fixant une autre limite). Il est obligatoire pour chaque entreprise de contribuer au financement de la formation professionnelle. Elle le fait annuellement à un taux fixe qui varie en fonction de son effectif, de 0,55 % pour les entreprises comptant moins de dix salariés, à 1 % pour les autres. Elles agissent principalement en la matière au travers des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, qui font intervenir des organismes de formation publics (Afpa, Cnam, GRETA, Départements de formation continue des universités) ou privés (CFA, qu'elles peuvent désormais créer pour leurs propres besoins, écoles) qui trustent 80 % de la formation. Dans son rôle d'accompagnateur, Pôle emploi a pour mission de favoriser la réinsertion professionnelle, qui peut passer par une formation, avec des résultats très encourageants puisque 6 demandeurs d'emploi sur 10 trouvent un poste dans les six mois qui suivent leur formation. Enfin, la Région intervient au travers de toute une série d'aides et de dispositifs, comme l'aide individuelle de retour vers l'emploi (AIRE) ou la prime régionale aux employeurs d'apprentis, et 76 missions locales.

Dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC) lancé par le gouvernement, la Région s'est engagée à financer plus de 32 000 places de formation supplémentaires. Un quasi doublement de l'effort régional qui va permettre à plus de 70 000 Franciliens de bénéficier d'un accompagnement pour un retour à l'emploi. En matière d'apprentissage, elle s'est fixé un objectif de 100 000 apprentis. Ils étaient 90 000 inscrits à la rentrée 2018 – 2019 (+4,7 %).

« LE MÉCÉNAT POUSSE ÉGALEMENT L'ENTREPRISE À EXERCER SON MÉTIER DE MANIÈRE PLUS RESPECTUEUSE DE SON ÉCOSYSTÈME »

UNE NOUVELLE GOUVERNANCE

Depuis le 1er janvier 2019 et jusqu'au 31 mars, l'ensemble des Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), sont agréés à titre provisoire en qualité d'opérateur de compétences (OPCO) sur le même périmètre. L'agrément définitif sur les nouveaux champs de compétences entrera en vigueur au 1er avril 2019. La mission de ces OPCO : financer les dispositifs d'alternance, apporter un appui technique aux branches pour la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), accompagner les TPE et PME dans la définition de leurs besoins. Une nouvelle instance nationale de régulation intitulée France Compétences est notamment chargée de réguler la qualité de l'offre de formation et d'évaluer les politiques de formation et apprentissage.


© Région Île-de-France

3 QUESTIONS À VALÉRIE PÉCRESSE,

PRÉSIDENTE DE LA RÉGION ÎLE-DE-FRANCE

LA RÉGION JOUE DÉSORMAIS UN RÔLE MAJEUR EN MATIÈRE D'ORIENTATION. POUR ASSURER UNE MEILLEURE ADÉQUATION DE L'OFFRE ET DE LA DEMANDE ET FAVORISER L'INTÉGRATION DES JEUNES DANS L'EMPLOI, QUELLES COOPÉRATIONS POURRAIENT VOIR LE JOUR AVEC LE MEDEF ÎLE-DE-FRANCE ET PLUS LARGEMENT LES ENTREPRISES FRANCILIENNES ?

Nous sommes le bon niveau pour offrir un service d'orientation pour tous car nous sommes à l'interface entre les besoins des entreprises, l'aménagement du territoire, la gestion des lycées et de l'apprentissage. C'est dans cette optique que nous avons lancé notre plate-forme Oriane, qui accompagne collégiens, lycéens, apprentis, étudiants, salariés et demandeurs d'emploi dans leurs projets d'orientation ou de recherche d'emploi.
Au final, les collaborations qui pourraient voir le jour sont nombreuses. Le MEDEF pourrait intervenir dans les lycées franciliens, dans le cadre du développement de nos partenariats lycées-entreprises pour faire découvrir aux élèves le monde économique, l'organisation des entreprises, leur fonctionnement, leurs codes et leurs métiers, grâce à des visites, des stages d'immersion ou bien encore des conférences données par des cadres ou des entrepreneurs.

DE QUELLE MANIÈRE VOYEZ-VOUS L'APPRENTISSAGE EN ÎLE-DE-FRANCE ?

L'apprentissage est très important. Cette voie royale permet aux jeunes de s'insérer rapidement sur le marché du travail. Sept mois après la fin de leur formation, deux-tiers des apprentis ont un emploi. En 2018, pour la seconde année consécutive, le nombre d'apprentis a progressé dans tous les niveaux de formation en Île-de-France. De 85902 apprentis en 2017, on est passé à 89972 en 2018 : soit 10000 jeunes de plus comparé au début de la mandature !

L'ÉTAT FAIT APPEL AUX RÉGIONS POUR LA FORMATION DES CHÔMEURS. QUELLES SERONT LES INITIATIVES DE L'ÎLE-DE-FRANCE EN LA MATIÈRE ?

Elles sont nombreuses ! Oriane. info permet d'accompagner un large public – dont les demandeurs d'emploi – dans leurs projets d'orientation ou de recherche d'emploi.
En 2017, nous avons aussi lancé Anotéa, un « trip advisor de la formation professionnelle ». C'est un outil qui permet aux stagiaires, qu'ils soient demandeurs d'emploi ou actifs, de publier des avis sur les formations suivies et de les noter sur différents critères tels que la qualité de l'accueil, le contenu de la formation ou bien encore les moyens matériels mis à disposition. Ce service a permis de rendre plus transparent le marché de la formation.
Mais surtout, nous allons signer cette année le PIC pour 1 milliard d'euros de formations !
En parallèle, nous menons d'autres actions. Dès 2016, nous avons financé une vingtaine de projets alliant numérique et formation professionnelle, dont la création d'une école de pilotage de drones. L'Île-de-France souffre d'un réel déficit de compétences numériques : c'est pour ça que nous avons décidé de subventionner les start-up, associations et universités porteuses d'un projet pour « former les demandeurs d'emploi franciliens aux métiers du numérique ».

« NOUS ALLONS SIGNER CETTE ANNÉE LE PIC POUR 1 MILLIARD D'EUROS DE FORMATIONS ! »



Enseignement
Catholique
Île-de-France

UN RÉSEAU DE FORMATION TOURNÉ VERS LA RÉUSSITE DE LA PERSONNE

Avec 100 diplômes et titres préparés du CAP au niveau I, 7 000 apprentis en formation, une innovation pédagogique permanente et un puissant maillage territorial, l'enseignement professionnel catholique, apporte une réponse éducative, sociale et pédagogique aux besoins des jeunes et des entreprises, dans un monde du travail en mutation.

Grâce à une expertise reconnue, des propositions pédagogiques innovantes, des liens étroits avec les professionnels et des partenariats avec les entreprises, l'enseignement catholique s'est imposé comme un acteur majeur de la formation professionnelle en Ile-de-France, organisé autour de filières qualifiantes porteuses. En témoigne le nombre croissant de jeunes qui lui font confiance pour les accompagner dans leur choix professionnel. « Le nombre d'apprentis s'est accru de 8 % cette année pour l'ensemble du réseau », se réjouit Vincent Porteret, Délégué régional du Comité Régional de l'Enseignement Catholique (CREC) Ile-de-France, instance de réflexion stratégique, qui accompagne les établissements notamment dans l'évolution de l'offre de formation pour répondre aux besoins des jeunes et à la demande des entreprises. « C'est une condition essentielle si nous voulons que les jeunes que nous formons puissent décrocher un emploi ».

DES FORMATIONS COUSUES MAIN

Pour y parvenir, les différents établissements, lycées professionnels, CFC ou CFA, ont noué depuis plusieurs années des liens étroits avec le tissu économique de leurs territoires.
« Nous faisons du cousu main en partant des attentes et besoins des entreprises, pour trouver le profil le plus en adéquation. Tout ceci n'est possible que grâce aux liens humains très forts que nous veillons à établir entre le formateur, son élève et l'entreprise », explique Michel Quinton, Directeur de La Salle Saint-Nicolas à Issy-les-Moulineaux. Permettre le plein épanouissement de la personne est au centre du projet éducatif de l'enseignement catholique, car bâtir un projet professionnel, c'est aussi faire un choix de vie. Les étudiants ou apprentis sont accompagnés tout au long de leur parcours de formation, qu'il s'agisse de les aider à s'orienter, de développer des savoirs, ou d'acquérir des savoir-être indispensables à leur réussite.
« Prendre confiance en soi, maîtriser les codes sociaux, faire preuve d'esprit critique, être curieux et ouvert aux autres pour mieux s'intégrer dans une équipe de travail, sont des atouts qui se révèlent souvent déterminants auprès

des employeurs », ajoute Luc Thuillier, Directeur du Lycée professionnel Blanche de Castille à Fontainebleau. L'apprentissage est d'ailleurs une vraie solution pour des jeunes en difficulté en quête d'avenir. Une mission qui s'inscrit parfaitement dans la tradition de l'enseignement catholique.



UN ENSEIGNEMENT NOVATEUR

Les professeurs sont d'anciens professionnels qui apportent aux étudiants une expertise et un regard juste sur le métier qu'ils ont choisi d'apprendre. Les connexions ainsi nouées avec le monde professionnel, favorisent la qualité de la formation, les poursuites d'études et l'insertion professionnelle des jeunes. À cela s'ajoute le souci d'encourager l'expression des talents au travers de méthodes pédagogiques bien souvent novatrices. 32 établissements proposent ainsi des « 3e prépa métier », qui permettent aux élèves de goûter au lycée professionnel et de découvrir la réalité des métiers au travers de 4 stages en entreprise de 1 semaine. Le moyen de valider une orientation ou au contraire de se découvrir d'autres affinités. L'épreuve du chef-d'œuvre valorisée par la réforme du bac pro, s'est développée dans les établissements catholiques, tout comme la coanimation des cours pour aborder différemment les disciplines. « Notre force tient indéniablement à ce réseau de 150 établissements qui offrent à nos jeunes de multiples passerelles pour poursuivre leurs études, des opportunités de collaboration, des partenariats, qui viennent sécuriser les parcours de formation », souligne Vincent Porteret.

PERMETTRE AUX JEUNES D'EXCELLER

Pour mieux répondre aux évolutions des technologies et aux nouveaux besoins, les établissements qui restent maîtres de leurs budgets, veillent particulièrement à la mise à niveau régulière de leurs outils de formation. La réalité virtuelle a ainsi fait son apparition, par exemple, dans les ateliers de réparation automobile. Pour associer plus étroitement les entreprises aux projets pédagogiques, ASP (organisme collecteur) a initié il y a quelques années l'opération « 1 000 projets » qui leur permet de financer ces équipements, comme un laboratoire de sécurité totalement automatisé, un simulateur de charriot élévateur, ou un traceur coupeur en imprimerie. Il s'agit de donner aux jeunes les moyens d'évoluer professionnellement. Les formations aux outils et métiers numériques, désormais omniprésents dans l'entreprise, y trouvent naturellement toute leur place. D'autant que la formation continue, qui représente actuellement environ 10 % de l'activité du réseau est en plein développement. Signe de reconnaissance de cette excellence, la Région Ile-de-France a doublé cette année sa subvention à l'investissement des établissements associés à l'État par contrat (8 M€).

Pour en savoir plus : www.quel-campus.com

L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE EN ILE-DE-FRANCE

- 600 établissements.
- 150 lycées dont 50 lycées professionnels, qui accompagnent plus de 10 000 jeunes dans leur projet professionnel.
- 58 établissements proposant des formations post-bac (du BTS au Master). Ce réseau s'étend aussi à l'ICP, l'ICAM, l'ISEP (et son CFA) et les autres écoles de la FESIC présentes en Ile-de-France, tous sont membres de RenaSup Ile-de-France.
- 3 CFA (AFIPE, CERFAL et Stephenson) et plus de 40 lieux de formation qui préparent à plus de 100 diplômes et titres du CAP au Master.
- 7 000 jeunes en apprentissage en 2019.
- 50 000 apprentis formés dans les CFA de l'enseignement catholique en plus de trente ans.

DES FILIÈRES QUALIFIANTES

Environnement et agriculture / Commerce, gestion et logistique / Santé et social / Mode et beauté / Industrie et systèmes / Enseignement et recherche / BTP et énergies / Banques, assurances et RH / Art, design et communication / Hôtellerie restauration tourisme / Sciences, électronique et informatique.

www.crec-idf.fr

LES FILIÈRES MÉTIERS QUI RECRUTENT



AVEC 673 000 RECRUTEMENTS PRÉVUS EN 2019, L'ÎLE-DE-FRANCE RESTE LA RÉGION LA PLUS POURVOYEUSE D'EMPLOIS EN FRANCE,MALGRÉ UN RALENTISSEMENT DE SA CROISSANCE FIN 2018.



10 000 POSTES À POURVOIR DANS L'HÔTELLERIE-RESTAURATION

Si l'Île-de-France n'apparaît plus qu'en 5e position des régions les plus dynamiques et Paris au 9e rang des métropoles françaises du baromètre RégionsJob, (Lyon, Nantes et Toulouse composant le trio de tête), les opportunités d'embauche restent nombreuses et certains secteurs se distinguent particulièrement. C'est le cas des transports, où RATP et SNCF prévoient plus de 5 300 recrutements, accessibles pour certains d'entre eux sans diplôme, ou du secteur industriel au sens large, avec une forte croissance des besoins dans l'ingénierie, la production et la maintenance. Les fonctions commerciales continuent à se développer notamment dans le champ de la grande distribution. Les métiers liés à la comptabilité, à la gestion ou à la finance, sont aussi très sollicités, avec une forte demande en contrôleur de gestion. Mais le secteur ayant le vent en poupe, en raison des travaux du Grand Paris et des Jeux Olympiques, est celui du bâtiment et des travaux publics avec les métiers de techniciens et agents de maîtrise. Une personne qui recherche dans ce domaine, se retrouve avec 2,36 offres en moyenne, selon Pôle emploi. Autres métiers en tension, ceux du numérique, avec des pénuries sur les postes de développement informatique. Ici, c'est le candidat qui choisit son entreprise et pas l'inverse. Les ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique, les techniciens et agents de maîtrise de la maintenance, mais aussi les métiers du tourisme et ceux de l'hôtellerie-restauration (10 000 postes à pourvoir cette année), tirent leur épingle du jeu.

AUTRES ATOUTS DE LA RÉGION : LE LUXE ET LE E-COMMERCE

Indissociable de l'image de Paris à l'international, le secteur du luxe est aujourd'hui l'un des plus gros recruteurs. Le géant du secteur LVMH a annoncé 14 300 embauches rien qu'en France au cours de l'année, dont 5 300 en CDI. Le groupe aux 70 marques, devient ainsi le deuxième employeur de France après la SNCF, selon L'Usine nouvelle. Des fleurons comme Hermès, Chanel, l'Oréal ou Riche-



DES PROFILS NUMÉRIQUES POUR LA DÉFENSE

Les entreprises du premier quartier d'affaires européen ciblent les profils numériques. Qu'elles soient issues de la finance, de l'énergie, du conseil ou de l'audit, elles regorgent d'opportunités. Si les banques attirent les experts en cybersécurité, très peu nombreux et très demandés, les spécialistes de la transformation digitale des entreprises bénéficient d'un marché qui s'est accru de 4 % l'an dernier. L'un des leaders mondiaux, le canadien CGI, installé dans la tour CB16 à Courbevoie, recrute en ce moment à tour de bras. Il propose 1 100 CDI, dont la moitié est réservée aux alternants et stagiaires en fin d'études.

mont, figurent d'ailleurs dans le top 10 des employeurs les plus attractifs en 2018, dressé par LinkedIn. Certains métiers en maroquinerie ou haute joaillerie, connaissent une pénurie de main d'œuvre qualifiée. Pour s'attacher les nouveaux talents, les maisons du luxe cherchent désormais à les intégrer dès leur formation, comme c'est le cas pour LVMH avec son Institut des métiers d'excellence. Toutefois, le gros des effectifs se compose de conseillers de vente pour les boutiques. Ici, le savoir-être est essentiel, la pratique de l'anglais indispensable, la maîtrise du chinois, du japonais comme du coréen, de plus en plus recherchée. Dans ce secteur de nouveaux métiers émergent autour de la communication digitale, des influenceurs ou de l'analyse de données. De leur côté, les deux leaders français de la vente sur Internet, Vente-privée et Showroom-privé, souhaitent renforcer leurs équipes avec des profils expérimentés. Ils recrutent 500 postes pour Vente-privée qui s'appelle désormais Veepee, et 150 pour Showroom-privé. Les profils recherchés sont issus des métiers commerciaux, IT, data scientists qui dissèquent les statistiques, marketing, création et design.





Apprendre dans un établissement d'avant-garde



Fondé en 1903, cet établissement genevois a été pionnier dans le monde de l'enseignement. Sa réputation est liée à l'intégration de technologies de l'information à l'éducation et au développement d'infrastructures d'avant-garde. Entretien avec Monique Roiné, sa directrice générale.

Quelles sont les spécificités de l'Institut International de Lancy (IIL) ?

Une offre pédagogique permettant à chaque élève de s'épanouir dans un parcours scolaire qui lui est propre et qui répond à ses attentes : bilinguisme, programmes de l'Education Nationale Française ou national curriculum anglais.

Les 1430 élèves de 3 à 19 ans, représentés par 95 nationalités, évoluent dans des espaces adaptés à leur âge et profitent d'une infrastructure privilégiée en cohérence avec les pratiques d'enseignement innovantes que met en avant IIL.

Avec 100% de réussite aux examens du Bac et de l'IB, nos élèves accèdent, chaque année, aux meilleures universités du monde.

Quelle place occupent les nouvelles technologies dans le processus d'apprentissage ?

Notre enseignement est en phase avec notre époque. L'utilisation des outils numériques est quotidienne et naturellement intégrée dans l'enseignement. Nos élèves ont découvert de nouveaux modes d'apprentissage, plus collaboratifs et participatifs. Tout en devenant des citoyens numériques responsables, ils construisent de solides compétences nécessaires pour créer, travailler, vivre et prospérer, dans la société d'aujourd'hui et celle de demain.

Quels projets menez-vous avec vos élèves pour les sensibiliser à la marche du monde et aux grandes problématiques internationales ?

L'ouverture vers le monde est une valeur qui nous porte. Des projets humanitaires, environnementaux, géopolitiques foisonnent tout au long de l'année et dans toutes les sections.

Nos élèves et leurs enseignants travaillent avec enthousiasme pour des causes comme la scolarisation des filles en Inde ou le soutien aux enfants défavorisés dans le monde.
Ils transmettent le devoir de mémoire au travers de projets qui retracent le passé. Cette année, les élèves ont créé une exposition interactive consacrée aux Poilus de la grande guerre, et ont reconstitué, en grandeur nature, l'annexe telle qu'Anne Franck la décrit dans son livre. Deux projets d'envergure dont la grande qualité mérite d'être soulignée.

Notre implication pour l'environnement est réelle: un de nos projets très récents réunit les élèves et les collaborateurs dans le but d'obtenir un label Eco-école. Il cristallisera notre éducation au développement durable.





PLUS DE 13 000 POSTES DE MAINTENANCE À POURVOIR DANS LES TRANSPORTS DE DEMAIN

AVEC LE MÉTRO DU GRAND PARIS, LES BESOINS EN MATIÈRE DE SPÉCIALISTES DE LA MAINTENANCE DES RÉSEAUX DE TRANSPORTS VONT BONDIR. UN CENTRE DE FORMATION UNIQUE EN FRANCE VIENT D'OUVRIR DANS LES YVELINES POUR RÉPONDRE À LA DEMANDE.

Jamais l'Île-de-France n'aura connu une telle période de bouleversements en matière de transports publics. La construction du réseau du Grand Paris et les multiples chantiers de rénovation des lignes existantes, mettent les entreprises du secteur à rude épreuve, d'autant qu'elles ont du mal à recruter. *«Certains besoins peinent à être satisfaits»*, constate Laurent Trilles, directeur de l'enseignement à la Chambre de commerce et d'industrie (CCI) Paris Île-de-France. *«C'est le cas des monteurs de lignes caténaires, qui accusent un déficit chronique depuis des années, la faute à une offre pédagogique insuffisante»*, ajoute-t-il. Des propos que confirme Laurent Plas, directeur de l'EA-Itedec d'Aubergenville, qui propose des formations en alternance, notamment dans les métiers du bâtiment, de l'électricité, ou de l'éco-construction. *«D'un côté vous avez des sociétés qui travaillent pour la SNCF, qui sont en manque de travailleurs qualifiés dans la maintenance et l'entretien des voies ferrées et de l'autre un vivier de personnes motivées, accompagnées par Pôle emploi, qui sont prêtes à intégrer le marché de l'emploi»*. D'où l'idée d'une plateforme pédagogique pour les faire se rencontrer.

600 MÈTRES DE VOIES POUR APPRENDRE

Un constat qui a poussé l'EA Itedec d'Aubergenville et la CCI Paris Île-de-France à signer une convention avec la SNCF, pour racheter et exploiter un terrain attenant à l'école, sur lequel une voie de chemin de fer inutilisée de 600 mètres sert d'outil pédagogique en conditions réelles. 600 mètres de voies et d'équipements de pointe pour apprendre les métiers de conducteur de nacelle, de poseur de caténaire et de voie, de conducteur de pelle-rail-route ou encore de câbleur en signalisation. Une opération estimée à 2,5 M€, située sur un axe stratégique à mi-chemin entre le centre dédié à la maintenance du RER Eole (dont les travaux de prolongation ont débuté) de Mantes-la-Jolie et le centre opérationnel de la SNCF de Nanterre. Un nouvel atout pour les entreprises du rail qui souhaitent former leurs salariés à des compétences particulières. *«40 % de l'activité dans le domaine ferroviaire est en Île-de-France»*, rappelle Laurent Trilles, qui estime les besoins de recrutement du secteur à 13 750 postes en France d'ici 2025.

«600 MÈTRES DE VOIES ET D'ÉQUIPEMENTS DE POINTE SERVENT D'OUTIL PÉDAGOGIQUE EN CONDITIONS RÉELLES»

BTP ET NUMÉRIQUE EN QUÊTE DE NOUVEAUX PROFILS

LA TRANSITION DIGITALE A FAIT NON SEULEMENT SURGIR DE NOUVEAUX MÉTIERS ET DE NOUVEAUX BESOINS DANS LES ENTREPRISES, MAIS OFFRE AUSSI LA POSSIBILITÉ À UNE PLUS LARGE GAMME DE PROFILS DE TROUVER LEUR PLACE OU DE SE RECONVERTIR.

Certains métiers ou certaines compétences n'existaient pas il y a encore cinq ans et le mouvement s'accélère, ouvrant le champ des possibles. Il y a deux ans, Mélanie occupait un poste d'aide-soignante en milieu hospitalier. Elle est aujourd'hui chargée d'intégration et de qualité chez Agriconomie, une start-up spécialisée dans la vente en ligne de matériels agricoles. *«Je n'aurais jamais imaginé être là aussi vite»*, témoigne-t-elle. Peinant à combler ses besoins (plus de 80 000 recrutements par an), le secteur du numérique fait de plus en plus appel à des profils atypiques et des deuxièmes carrières.

DES SESSIONS DE RECRUTEMENT SANS CV

Implanté à Saint-Ouen, le Groupe GFI Informatique spécialisé dans les services du numérique, organise des sessions de recrutement d'un genre nouveau, pour désacraliser le diplôme, puisque les candidats peuvent venir sans CV. Le but est de rassurer les moins diplômés. S'ils ont la maîtrise des outils, ils ont toute leur chance. *«L'expérience nous a montré que des profils Bac+2, avec de l'expérience, sont très compétents. Beaucoup ont continué à se former seuls, ce qui est une grande qualité dans un secteur où la technologie ne cesse d'évoluer»*, précise Marlène Escure, directrice du recrutement. Ce que confirme Bertrand Jermann, directeur général d'Ariase Group, spécialiste des réseaux et de la mobilité. *«Dans notre secteur où tout change très vite, la formation reste un critère relatif. Nous regardons avant tout ce que le candidat peut nous apporter»*.

UN ELDORADO DE LA RECONVERSION

La société de conseil en informatique CGI a créé sa propre école de développeurs. «*L'objectif est d'aller chercher des personnes en reconversion ou en décrochage. Des campus amènent les candidats au niveau Bac+3, avec un titre reconnu par l'État. La formation, rémunérée et financée, assure un CDI à la clé*», explique Catherine Souyri, directrice de la formation. Le numérique est ainsi devenu un eldorado de la reconversion, via des cursus courts et intensifs, tel celui délivré par la «Coding Academy by Epitech» au Kremlin-Bi-

«DANS NOTRE SECTEUR OÙ TOUT CHANGE TRÈS VITE, LA FORMATION RESTE UN CRITÈRE RELATIF. NOUS REGARDONS AVANT TOUT CE QUE LE CANDIDAT PEUT NOUS APPORTER.» BERTRAND JERMANN, DG ARIASE GROUP



« NOUS ACCUEILLONS VOLONTIERS DES PERSONNES ISSUES D'AUTRES SECTEURS OU AVEC D'AUTRES FORMATIONS INITIALES. » CHRISTIAN NORMANN, DG ENERLIS

cêtre (Val-de-Marne). Accessible aux Bac+2 ou aux salariés ayant 5 ans d'ancienneté, il vous transforme en développeur Web en 22 semaines. D'autres écoles misent sur l'alternance avec une gamme plus variée de métiers, de chef de projet à technicien hotline, en passant par les dépanneurs PC. Les formations diplômantes en ligne ont également le vent en poupe à l'image d'OpenClassrooms qui rembourse les nouveaux diplômés s'ils ne sont pas embauchés dans les six mois après leur cursus. Les Écoles de la Deuxième Chance (E2C) proposent des formations accessibles aux jeunes sortant du système scolaire sans diplôme ou qualification.

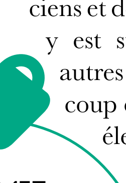
LES MÉTIERS DU BÂTIMENT PASSENT AU 2.0

Là aussi la digitalisation des outils change la donne pour des métiers jusque-là peu valorisés. *«Si nos 30 000 collaborateurs ne doivent pas être des geeks, il ne doit y avoir ni rejet des nouveaux outils, ni fracture numérique»*, souligne Philippe Tournier, DRH de Colas. Le leader mondial de la construction d'infrastructures de transport, dont les engins sur les chantiers sont de plus en plus connectés, propose une plate-forme de tutoriels afin que les chefs d'équipe puissent notamment travailler avec leurs conducteurs de travaux sur des plans en BIM. Cette nouvelle méthode de travail autour de la maquette numérique, permet une meilleure visualisation des caractéristiques physiques et fonctionnelles du bâtiment et favorise un fonctionnement en mode projet. Une autre dimension impacte les recrutements de la filière, la nécessaire réduction de l'empreinte environnementale. Ces nouveaux profils ne sont pas nécessairement issus du bâtiment ou des travaux publics. *«Nous accueillons volontiers des personnes issues d'autres secteurs ou avec d'autres formations initiales»*, précise Christian Normann, directeur général d'Enerlis, société de service en efficacité énergétique. Une mobilité qui est une caractéristique majeure du BTP, où ce n'est pas le diplôme qui fait la différence, mais l'expérience professionnelle acquise sur les chantiers. «*Il arrive fréquemment que des ouvriers spécialisés évoluent vers des postes d'encadrement d'équipe, de management ou de conducteur de travaux»*, rappelle Rémy Sultan, d'Aquila RH. Reste que les compétences évoluent et que le secteur essaie de penser autrement les projets. *«Le BTP a longtemps été binaire avec l'architecte d'un côté et l'ingénieur de l'autre. Aujourd'hui des interactions plus fortes se créent entre les différents intervenants sur un même projet, favorisant les doubles compétences ou les passerelles»*, rappelle Anais Mathy, Manageuse exécutive immobilier et construction chez Michael Page.

LES NOUVEAUX MÉTIERS DE LA CHIMIE

PORTÉES PAR LA DEMANDE SOCIÉTALE D'UN DÉVELOPPEMENT PLUS RAISONNÉ ET RESPECTUEUX DE L'ENVIRONNEMENT, DE NOUVELLES FILIÈRES DE L'INDUSTRIE CHIMIQUE ÉMERGENT ET S'IMPOSENT COMME LES NOUVEAUX PÔLES DE CROISSANCE DU SECTEUR.

Lutte contre le changement climatique, éradication des pandémies, développement d'une agriculture raisonnée, recherche sur les maladies génétiques, mise au point de matériaux plus résistants, la chimie est au cœur de tous les défis de notre siècle et contribue à l'essor de l'industrie du futur. Secteur porteur en termes d'emploi et de développement économique, elle doit attirer de nouveaux profils pour répondre aux besoins d'entreprises qui créent et innovent en permanence, pour rester compétitives sur un marché en constante évolution. L'essor de la chimie verte et des biotechnologies appliquées aux secteurs de la santé, de l'agriculture, de la protection de l'environnement ou de l'écosystème marin, a ainsi fait surgir de nouvelles activités liées à la demande de plus en plus forte de produits biosourcés. Près de 25 000 emplois directs en découleraient selon l'Ademe, avec de forts potentiels de croissance dans les domaines des résines, des composites, de la plasturgie mais aussi du recyclage ou des entreprises spécialisées dans les biotechnologies industrielles.



CHIMIE VERTE : 25 000 EMPLOIS ENVIRON EN DÉCOULERAIENT

UNE MONTÉE EN COMPÉTENCE

«Les installations et les procédés de fabrication étant de plus en plus complexes, on a besoin de gens qui ont des compétences et de la flexibilité, c'est-à-dire qui sont capables de piloter plusieurs installations, de jongler d'un procédé à un autre», témoigne Gilles le Maire, Délégué Général de France Chimie Île-de-France. La part des techniciens et des ingénieurs (70 %) y est supérieure à celle des autres secteurs industriels (autour de 50 %). Beaucoup de recrutements se font en CDI avec des salaires élevés pour fidéliser les salariés. La formule gagnante pour rejoindre les métiers de la chimie ? Un bagage technique, de la rigueur pour respecter règles et procédures, de la créativité (ingéniosité et innovation étant le propre du métier) et le sens de la communication pour rendre compte et transmettre. Les nouvelles compétences recherchées relèvent plutôt d'aspects transverses et connexes, que ce soit dans le domaine de l'ingénierie de l'innovation, de la communication ou du management. Des profils stratégiques autour du management de la recherche sont ainsi très recherchés par les entreprises. Il s'agit de personnes qui ont une base scientifique solide mais qui ont développé d'autres compétences en management de projet ou en protection intellectuelle. Certains métiers stratégiques ont toutefois été identifiés comme émergents (responsable



« LES NOUVELLES COMPÉTENCES RECHERCHÉES RELÈVENT PLUTÔT D'ASPECTS TRANSVERSES ET CONNEXES »

partenariats – ingénierie de l'innovation, responsable prospective – intelligence économique, bio-informaticien, ingénieur en méthanisation, ingénieur en ACV – analyse des cycles de vie d'un produit) ou en mutation (conseiller agro-ressources, trader matières premières végétales, lobbyiste…).

UN SOUCI ACCRU DE TRANSVERSALITÉ

La grande diversité des problématiques de la filière, et celle des marchés applicatifs auxquels elle donne accès, supposent une plus large interdisciplinarité, voire pluridisciplinarité, pour assurer son développement. Un point de consensus fort pour l'ensemble de ses acteurs, que ce soit les industriels, les experts ou les spécialistes de la formation. *« Il faut être assez polyvalent de manière à élargir son domaine de compétence et surtout de recouper les autres domaines de compétences des gens avec lesquels vous travaillez »*, insiste Freddy Minc, professeur de chimie au lycée Galilée de Gennevilliers (92). *« Polyvalence et autonomie sont des qualités indispensables, surtout si vous travaillez dans une petite structure »*, ajoute Maxime Leroux, technicien chimiste chez Genepep. Agronomes, ingénieurs R&D (biochimistes, biologistes, microbiologistes), ingénieurs matériaux biosourcés sont autant de métiers considérés comme stratégiques pour les acteurs de la filière. Appliquée ou fondamentale, la recherche dans la chimie du végétal, par exemple, vise tout à la fois les plantes (caractéristiques et propriétés des végétaux…), les procédés de valorisation de la biomasse, les biomatériaux… De la même façon, les postes conjuguant compétences en biologie et en informatique/analyse statistique sont particulièrement prisés. C'est sur eux que reposent la création de nouveaux outils d'analyse et le développement de nouveaux modes de traitement des données du vivant.

FABRICATION ET ANALYSE EN TÊTE DES BESOINS

Le gros des effectifs de chimistes reste toutefois dédié aux activités de fabrication. « *Les besoins en titulaires de CAP, Bacs pro et BTS pour conduire les appareils sont là. Sur ces métiers de plus en plus qualifiés, on manque de candidats* », insiste Gérard Roussel, Président de l'AFI24, un CFA qui propose des formations de Bac à Bac+6, en biotechnologies, chimie et physique. L'analyse constitue un autre créneau porteur. *« On recrute de gros bataillons de techniciens d'analyses ou contrôle qualité, à Bac+2 ou +3, particulièrement dans la pharmacie, la cosmétique et l'agroalimentaire »*, explique Philippe Morin, responsable de la licence professionnelle chimie-analyse, contrôle à Orléans. Les recrutements sont également nombreux dans les fonctions supports, comme technico-commercial, la qualité, l'hygiène-sécurité-environnement, les brevets, la logistique, les affaires réglementaires.

Pour en savoir plus : « Les métiers de la chimie » collection Parcours -ONISEP.

APPRENTISSAGE, LE BON PLAN

CONTRAIREMENT À UN STAGIAIRE, L'APPRENTI EST CONSIDÉRÉ COMME UN SALARIÉ À PART ENTIÈRE ET SE VOIT CONFIER DES MISSIONS DE PLUS GRANDE ENVERGURE. IL APPREND À S'INTÉGRER DANS UNE ÉQUIPE, À ADOPTER LES BONS RÉFLEXES FACE AUX RISQUES LIÉS AUX PRODUITS CHIMIQUES, ACQUIERT LE SENS DES RESPONSABILITÉS, GAGNE EN EXPÉRIENCE. DES ATOUTS APPRÉCIÉS DES RECRUTEURS.


CFI
L'ÉCOLE
CONNECTÉE
AU FUTUR
DE L'INDUSTRIE
UNE ECOLE ENGAGÉE DANS L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES
26 formations | CAP, BAC PRO, BTS, Licences Professionnelles, Licence Générale, Master et Titres Professionnels
100 % ALTERNANCE DU CAP AU BAC +5
2 campus : Montigny-Le-Bretonneux (78) - Orly (94) | 4 filières de formations
Réseaux et Génie Informatique
Électronique et Robotique
Génie Frigorifique et Domotique
Automobile et Véhicules de Transport Routier
www.cfi-formations.fr
une école de la
CCI PARIS ILE-DE-FRANCE

FORMATION - APPRENTISSAGE : CE QUI A CHANGÉ

2019 APPARAÎT BEL ET BIEN COMME UNE ANNÉE DE TRANSITION, AVEC L'ENTRÉE EN VIGUEUR DE MESURES PHARES DE LA LOI POUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL, QUI SERA PLEINEMENT MISE EN OEUVRE EN 2021.

PLUS DE SOUPLESSE EN MATIÈRE D'APPRENTISSAGE ET DE FORMATION

La durée minimale du contrat d'apprentissage est abaissée à 6 mois, ce qui permet d'y inclure des formations plus courtes, et le contrat peut être signé tout au long de l'année. Alors que 28 % des contrats d'alternance sont rompus avant leur terme, l'apprenti peut désormais prolonger sa formation de six mois pour éviter de perdre son année. Les CFA (centre de formation d'apprentis) reçoivent pour cela une aide spécifique pour financer cette période. De son côté, le contrat de professionnalisation fait l'objet d'une expérimentation pour porter sa durée jusqu'à 3 ans, et la limite d'âge pour accéder à un apprentissage passe de 25 à 30 ans.

• **Le financement de la formation se fait désormais sur un modèle forfaitaire,** selon le mécanisme dit du *«coût-contrat»*. Chaque CFA touche une somme forfaitaire pour chaque jeune en contrat, en fonction du diplôme poursuivi. Un mécanisme qui se met en place progressivement avant généralisation au 1er janvier 2020. C'est la toute nouvelle instance France Compétences, qui est chargée de répartir les fonds venant de la contribution des entreprises et de veiller à la qualité des formations. Par ailleurs, tout apprenti majeur peut bénéficier d'une aide de 500 euros pour passer son permis. Les entreprises bénéficient d'un nouveau levier pour mieux maîtriser la formation, avec la possibilité d'ouvrir leurs propres CFA et des *«opérateurs de compétences»*, les OPCO, sont chargés, en plus du financement des CFA, de développer la formation dans les PME de moins de 50 salariés.

• **Un effort particulier est porté sur l'orientation,** puisque la réforme propose d'organiser chaque année, à partir de la classe de 4e, des journées d'information sur les métiers et les filières d'apprentissage.

CONTRATS D'ALTERNANCE :
28 %
ROMPUS AVANT LEUR TERME

MONÉTISATION DE LA FORMATION CONTINUE

C'est «LE» gros changement qu'apporte la réforme. Le Compte personnel de formation (CPF) est désormais abondé en euros et non plus en heures. Un changement qui concerne 33 millions d'actifs ! Pour disposer librement de ses euros, il faudra néanmoins attendre cet automne et la mise en œuvre de la super application mobile promise par le gouvernement. Les demandeurs d'emploi vont eux bénéficier du grand plan de compétences de 15 milliards d'euros annoncé par Emmanuel Macron, pour lequel le gouvernement a signé des conventions pluriannuelles avec l'ensemble des régions. La moitié des financements leur sera consacrée avec l'objectif de former un million de jeunes et autant de chômeurs peu ou pas qualifiés.

TROIS MOIS APRÈS SON ÉLECTION, **DANIEL WEIZMANN** NOUS LIVRE LES PRINCIPAUX AXES QUI GUIDERONT SON ACTION À LA TÊTE DU MEDEF ÎLE-DE FRANCE


© MEDEF IDF

LORS DE VOTRE ÉLECTION EN DÉCEMBRE DERNIER, VOUS VOUS ÊTES PRÉSENTÉ COMME PORTEUR D'UNE VISION CONSTRUCTIVE ET FÉDÉRATRICE DE L'ÉCHELON RÉGIONAL. COMMENT ENTENDEZ-VOUS CONCRÉTISER CETTE AMBITION ?

En initiant une logique plus collaborative avec l'ensemble des acteurs socio-économiques franciliens, les adhérents et les MEDEF territoriaux, au travers de conventions cadres ou de partenariats et d'une plus grande mutualisation des ressources. Ce sera le moyen de faire émerger le meilleur de nos talents et d'apporter des réponses pertinentes et innovantes aux grand défis auxquels notre région est confrontée. Le MEDEF Île-de-France doit s'imposer en cela, comme un élément fédérateur clé, pour faire émerger des espaces d'échanges et de réflexions, favoriser les interactions entre les branches et les territoires et initier des solutions et outils adaptés aux besoins des entreprises. La vocation de notre organisation est appelée à évoluer au regard de nouvelles attentes. À l'avenir, le MEDEF aura davantage une fonction support dans une logique de développement de services.

DANS CETTE OPTIQUE QUELS SERONT VOS CHANTIERS PRIORITAIRES DANS LES PROCHAINS MOIS ?

La qualité de la formation professionnelle est l'une des attentes majeures de nos entreprises. Les changements de la récente réforme supposent que nous fassions œuvre de pédagogie auprès des

entreprises, afin qu'elles tirent le meilleur parti des nouveaux dispositifs. C'est pourquoi nous allons mettre à disposition des territoires, des Développeurs de l'Alternance spécialistes de la question, afin qu'ils s'emparent de toutes les opportunités ainsi crées.

La santé au travail a incontestablement besoin d'être plus performante. Notre commission RSE travaillera prioritairement sur ce sujet dans les prochains mois et le MEDEF fera des propositions concrètes, comme la fin du zonage, le développement de la concurrence ou la création d'un socle commun de services. En la matière comme dans d'autres, nous devons nous réformer.

L'attractivité de la région, le Grand Paris et le logement, sont des sujets cruciaux dans la perspective du Brexit et des Jeux Olympiques. En 2018, Paris a doublé Londres pour s'affirmer comme la métropole européenne la plus attractive pour les investisseurs étrangers, selon le baromètre EY de l'attractivité. Une position que nous devons conforter tant la concurrence entre les grandes métropoles mondiales est féroce. C'est pourquoi le MEDEF se positionne en faveur de l'achèvement, dans le calendrier initial, du Charles de Gaulle Express qui doit relier la capitale à l'aéroport de Roissy en 2024. C'est une réalisation indispensable pour attirer davantage d'hommes d'affaires et d'entreprises et conserver notre place de leader en matière de congrès et salons, mais c'est aussi je le rappelle, un élément clé mis en avant par la France dans le dossier de candidature de Paris 2024 au même titre que le Grand Paris Express. Le MEDEF Île-de-France veillera là encore au développement de nouveaux services, à l'image de MEDEF Accélérateur d'Investissement (MAI), que nous destinons aux dirigeants désireux de mieux maîtriser les outils financiers de développement. Au cours de deux journées de formation, ils pourront analyser leurs besoins et découvrir l'ensemble des outils de financement dont ils pourraient bénéficier pour développer leur entreprise, qui leur sont proposés par les acteurs privés du secteur bancaire, la BPI ou la Région.

LE MEDEF ÎLE-DE-FRANCE ORGANISE MI-AVRIL LA FÊTE DES MÉTIERS ET DE L'ORIENTATION. QUEL EST VOTRE REGARD SUR LA RÉFORME DE L'APPRENTISSAGE. VOUS SEMBLE-T-ELLE ADAPTÉE AUX BESOINS DES ENTREPRISES ?

La position du MEDEF reste très favorable à la réforme de l'apprentissage qui donne aux branches un rôle majeur. C'est dans l'intérêt des entreprises et surtout des jeunes. Cette réforme place l'entreprise au cœur du dispositif de l'apprentissage et simplifie les règles d'exécution du contrat et du système d'aide aux employeurs : avec la fin de la procédure d'enregistrement du contrat d'apprentissage, remplacée par une procédure de dépôt comme pour les contrats de professionnalisation, avec la simplification du contrat d'apprentissage (durée, âge, apprentis mineurs), des aides aux employeurs par une aide unique et de la rupture conventionnelle. Nous sommes cependant inquiets de la vision centralisatrice de l'État concernant la mise en œuvre opérationnelle de la loi, qui limite la capacité des branches professionnelles à concevoir et piloter leurs politiques d'apprentissage pour leurs entreprises. Enfin, nous attirons également l'attention sur certaines mesures proposées dans les décrets concernant certains apprentis, qui pourraient de ce fait être mieux rémunérés que des salariés à temps plein (4e niveau de catégorie pour apprentis de +26 ans à 100 % du SMIC ou salaire conventionnel).

LES RÉCENTS ÉVÉNEMENTS LIÉS AU MOUVEMENT DES « GILETS JAUNES », DONT LES IMAGES ONT ÉTÉ LARGEMENT RELAYÉES À TRAVERS LE MONDE, PEUVENT-ILS NUIRE DURABLEMENT À L'ATTRACTIVITÉ DE NOTRE RÉGION ?

Si les effets à court terme sont d'ores et déjà quantifiables, avec un recul évalué à 0,1 point de PIB, centré essentiellement sur les secteurs du commerce, du textile, de l'hôtellerie et des agences bancaires, difficile de se prononcer à plus long terme. Ce qui est certain, c'est que les débordements condamnables auxquels nous avons pu assister, sont intervenus au plus mauvais moment, alors que l'image de la France à l'international connaissait un redressement spectaculaire.

« LE MEDEF ÎLE-DE-FRANCE DOIT S'IMPOSER COMME UN ÉLÉMENT FÉDÉRATEUR CLÉ »

FOCUS

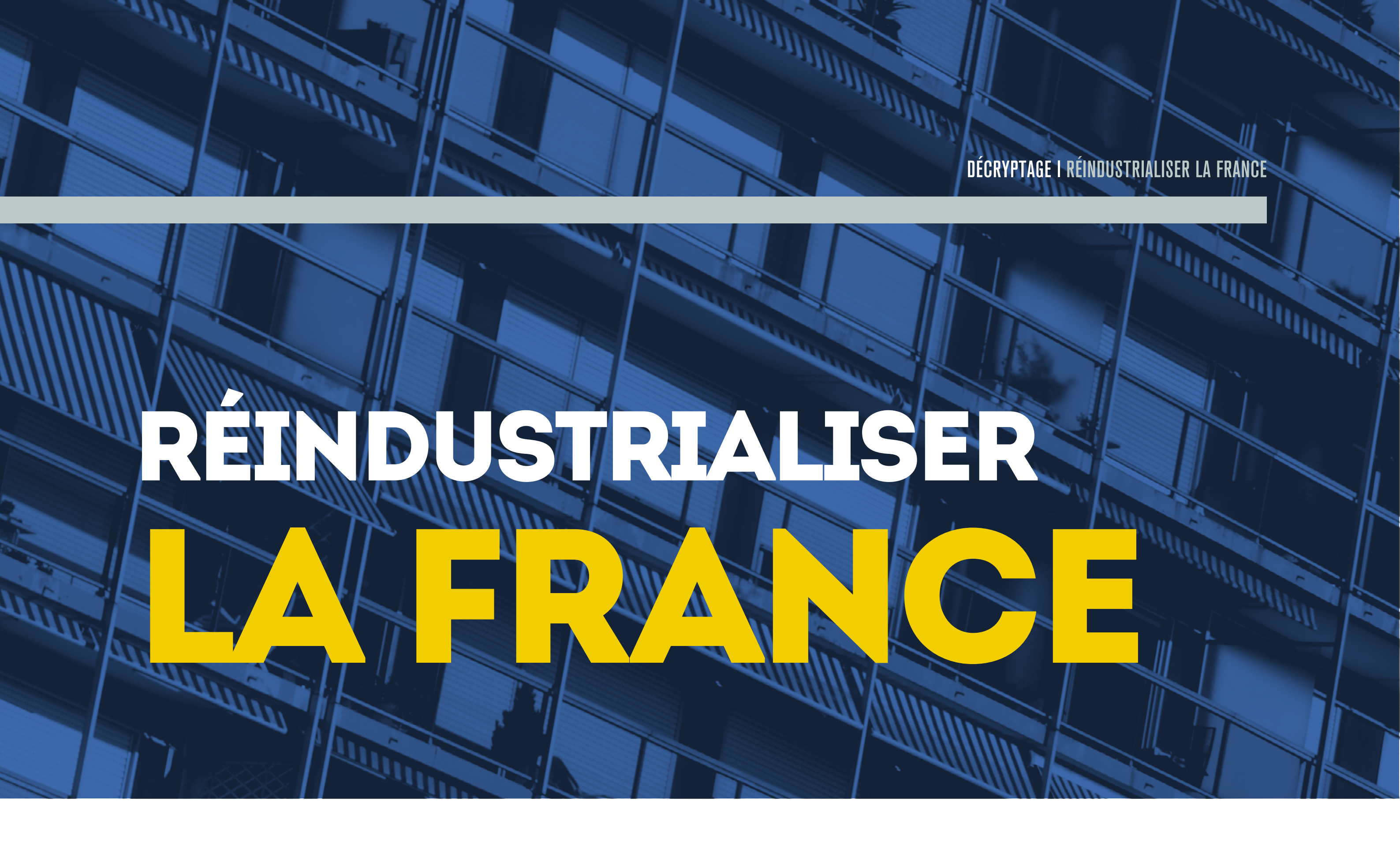


© thomas espinoza, Elytel, 2017

PAR LOÏK LE FLOCH-PRIGENT

AVEC DES MILLIONS D'EMPLOIS PERDUS AU COURS DE CES VINGT DERNIÈRES ANNÉES LE PAYS SE RÉVEILLE AVEC UN CHÔMAGE STRUCTUREL SUR LEQUEL BUTENT TOUTES LES POLITIQUES DE SOUTIEN DE L'ÉTAT.

La raison en est simple, c'est l'industrie dont le rôle dans l'économie a été gravement sous-estimé, qui a reculé de moitié pendant cette période, passant de 22 % du PIB à environ 12 % aujourd'hui. Les causes en sont multiples et on s'épuiserait à désigner les coupables, les personnes, les administrations, les lois, les commentateurs… L'urgence n'est plus celle-là, chacun peut désormais constater que le recul de l'industrie dans une commune, dans une ville, dans une région, conduit à la désertification progressive et à l'agonie. Il faut désormais décréter l'urgence industrielle et trouver les instruments qui permettent de redresser véritablement le pays sans effets de manches, postures ou clichés.
Tout d'abord l'hémorragie constatée, en particulier avec la disparition des grands groupes, Rhône-Poulenc, Pechiney, Alstom, Lafarge, Alcatel, Arcelor… doit s'arrêter et nous devons préserver religieusement nos dernières pépites telles Air Liquide, Michelin, Renault, Peugeot, Dassault, Airbus, Bouygues, Cap-Gemini, Legrand, Saint-Gobain, Schneider Electric, Total, Valeo, Veolia… de la disparition ou de l'absorption par des groupes étrangers dont nous avons vu les conséquences néfastes ces dernières années en particulier. Il faut que la leçon Alstom soit intégrée dans toutes les têtes, on ne gagne rien à céder nos premières positions mondiales, l'argent n'est pas tout, c'est l'activité industrielle qui façonne notre avenir commun. On peut entendre les chantres du *«nous n'avons pas besoin de champions nationaux»* parler, mais la réalité leur donne tort, chaque abandon est payé au centuple par le pays et par les salariés à qui on fait des promesses jamais tenues.
Mais il faut aussi comprendre que les techniques ont évolué, que ces grandes entreprises doivent accepter leur transformation numérique pour résister à la concurrence et que la gouvernance doit conduire à un affaiblissement de la dimension des sièges sociaux et à plus de politique de terrain auprès des machines comme auprès des clients. Ceci conduit à l'acceptation d'idées venues des innovateurs, internes ou externes, et donc au soutien collectif et individuel de millions d'initiatives conduisant à des formules, actions, produits nouveaux et à une accélération des modifications structurelles. Le dialogue entre grandes structures et entreprises moyennes ou petites n'a jamais été aussi important et les start-up, PME et ETI n'ont jamais été aussi indispensables que dans ce siècle. Le soutien de tous à ces émergences est indispensable pour amorcer un renouveau de notre activité industrielle. Cela suppose que l'épargne nationale soit dirigée vers ce processus de réindustrialisation. Notre pays a une épargne colossale qui s'investit préférentiellement dans la pierre, dans le sol, nous devons avoir le sursaut de prendre une partie de ce trésor pour reprendre le risque industriel qui a été celui de notre prospérité. Malgré tous les essais depuis 18 mois, la tendance ne s'est pas inversée, on continue à se méfier de l'industrie. Il y a une part d'éducation à revoir,



RÉINDUSTRIALISER LA FRANCE

une part dans l'attitude des banquiers qui considèrent l'industrie comme un risque, une part de l'administration qui soupçonne les chefs d'entreprise et les harcèle, une part des commentateurs avides de jeter le discrédit sur les chefs d'entreprise, bref, on est loin de l'optimum, mais il faut être résilient et espérer dans l'avenir de nos enfants qui ont envie de créer et de faire du *«business»*.
Enfin on peut observer que, contrairement à nos amis allemands, nous avons exporté un grand nombre de nos fabrications vers des pays aux charges moins lourdes que les nôtres. On doit arrêter cette hémorragie, mais on doit aussi rapatrier un grand nombre de fabrications car c'est l'industrie qui peut faire revivre nos territoires.

À CET ÉGARD NOUS SOMMES AIDÉS PAR DEUX ÉLÉMENTS

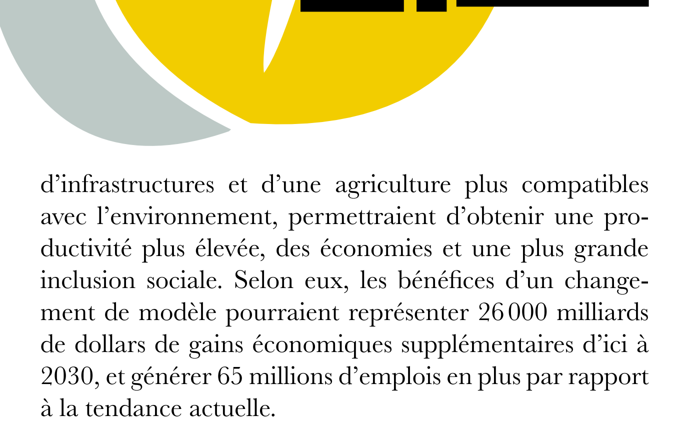
Le premier c'est le concept de développement durable. On a vu par exemple que l'équipement ménager désertait notre pays, mais si l'on considère qu'il est essentiel que les produits durent et soient réparés, on change de paradigme et donc d'industrie. C'est notre chance de rapatriement de niches destinées d'abord à la clientèle consciente et qui va irriguer bientôt l'ensemble du pays.
Le second c'est le numérique qui permet de définir un usage et non un produit, et donc de conduire à la vente d'une utilisation et non d'une propriété, le numérique va ainsi nous aider à concevoir autrement notre rapport au client et par conséquent notre appareil de production. Cela ne va pas changer la nécessité de conserver nos champions nationaux, mais cela va relativiser leur impact global et donc donner leurs chances à des entreprises de taille moyenne qui vont œuvrer dans des créneaux associant les uns et les autres sans forcément obliger à la création de très grosses entités.
L'industrie nationale a gravement chuté ces vingt dernières années, si la prise de conscience actuelle qui fragilise la société française débouche sur l'idée que c'est le gâteau devenant plus petit qui a conduit au sentiment que chaque part a diminué, alors l'industrie peut se relever car c'est le moment. En effet, il se trouve que notre pays regorge d'innovateurs et d'initiatives industrielles, en particulier avec l'aide du numérique, il ne tient qu'à nous de voir cette jeunesse compétente et décidée s'épanouir, mais elle doit avoir envie de rester dans notre pays et de ne pas céder aux sirènes extérieures. Cela c'est loin d'être gagné car cela passe par un effort de décroissance de la dépense publique et de meilleure efficacité de l'administration pour restaurer la confiance de ceux qui veulent rester.

«NOUS DEVONS REPRENDRE LE RISQUE INDUSTRIEL QUI A ÉTÉ CELUI DE NOTRE PROSPÉRITÉ»

1365 LE CLOS DES LAMBRAYS 1593 CHÂTEAU D'YQUEM
1668 DOM PÉRIGNON 1729 RUINART 1743 MOËT & CHANDON
1765 HENNESSY 1772 VEUVE CLICQUOT 1780 CHAUMET 1815 ARDBEG
1817 COVA 1828 GUERLAIN 1832 CHÂTEAU CHEVAL BLANC
1843 KRUG 1843 GLENMORANGIE 1846 LOEWE 1849 MOYNAT
1849 ROYAL VAN LENT 1852 LE BON MARCHÉ 1854 LOUIS VUITTON
1858 MERCIER 1860 TAG HEUER 1860 JARDIN D'ACCLIMATATION
1865 ZENITH 1870 LA SAMARITAINE 1884 BULGARI 1895 BERLUTI
1908 LES ECHOS 1916 ACQUA DI PARMA 1924 LORO PIANA
1925 FENDI 1936 FRED 1944 LE PARISIEN 1945 CÉLINE
1947 DIOR 1947 EMILIO PUCCI 1951 WENJUN 1952 GIVENCHY
1958 STARBOARD CRUISE SERVICES 1959 CHANDON 1960 DFS
1969 SEPHORA 1970 KENZO 1970 CAPE MENTELLE
1976 BENEFIT COSMETICS 1977 NEWTON VINEYARD 1980 HUBLOT
1984 MAKE UP FOR EVER 1984 THOMAS PINK 1984 DONNA KARAN
1984 MARC JACOBS 1985 CLOUDY BAY 1991 FRESH
1993 BELVEDERE 1998 BODEGA NUMANTHIA 1999 CHEVAL DES ANDES
1999 TERRAZAS DE LOS ANDES 2001 DE BEERS DIAMOND JEWELLERS
2004 NICHOLAS KIRKWOOD 2005 EDUN 2006 HÔTELS CHEVAL BLANC
2010 NOWNESS



MISER SUR LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE PEUT RAPPORTER GROS !



C'EST L'UN DES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS DE LA DERNIÈRE COP 24. DES POLITIQUES ENVIRONNEMENTALES AMBITIEUSES, PERMETTRAIENT DE CRÉER JUSQU'À 65 MILLIONS D'EMPLOIS ET DE RAPPORTER 26 000 MILLIARDS DE DOLLARS D'ICI À 2030.

C'était un rapport aussi attendu que celui du GIEC sur l'état des changements climatiques et ses conclusions pourraient convaincre même les plus climatosceptiques de s'engager résolument dans une transition énergétique volontariste et de développer des politiques environnementales ambitieuses. Selon la Commission mondiale sur l'économie et le climat, la lutte contre le changement climatique pourrait s'avérer bien plus juteuse qu'envisagée jusque-là. Selon les experts ayant planché sur la question (scientifiques, économistes, anciens chefs d'État, patrons de grandes entreprises), l'émergence de villes moins polluées, le développement d'une énergie propre, d'infrastructures et d'une agriculture plus compatibles avec l'environnement, permettraient d'obtenir une productivité plus élevée, des économies et une plus grande inclusion sociale. Selon eux, les bénéfices d'un changement de modèle pourraient représenter 26 000 milliards de dollars de gains économiques supplémentaires d'ici à 2030, et générer 65 millions d'emplois en plus par rapport à la tendance actuelle.

« LES BANQUES MULTILATÉRALES DEVRAIENT MULTIPLIER PAR DEUX LEURS INVESTISSEMENTS, À 100 MILLIARDS DE DOLLARS PAR AN D'ICI À 2020 »

DOUBLER LES INVESTISSEMENTS

Leur rapport souligne que la transformation de notre modèle vers une économie peu émettrice de CO2 *« recèle de nombreuses opportunités »*. Encore faut-il que les investissements soient à la hauteur des enjeux. C'est pourquoi ils préconisent que les banques multilatérales multiplient par deux leurs investissements, à 100 milliards de dollars par an d'ici à 2020. De leur côté, les entreprises privées, devraient aligner leurs stratégies avec l'impératif climatique et être encore plus encouragées à innover en faveur

« 2800 MILLIARDS DE RECETTES PAR AN EN SUPPRIMANT LES SUBVENTIONS AUX ÉNERGIES FOSSILES ET EN RELEVANT LE PRIX DU CARBONE »

du climat, à l'image du soutien public qui a permis l'essor des énergies renouvelables ces dernières années. *«Nous commençons à observer des changements réels, ce qui nous prouve que nous sommes définitivement sur la bonne voie. Mais il est indispensable d'accélérer les choses»*, indique Helen Mountford, co-auteure de l'étude. *«Nous sommes à un moment charnière décisif. Les responsables politiques devraient enfin lever le pied du frein et donner un signal clair»*, affirme l'ancienne ministre des Finances du Nigeria, Ngozi Okonjo-Iweala, co-présidente de la Commission mondiale sur l'économie et le climat, aux côtés du PDG d'Unilever Paul Polman et de l'ancien Vice-président de la Banque mondiale Nicholas Stern.

RELEVER LE PRIX DU CARBONE

C'est pourquoi les auteurs du rapport avancent un autre argument qui pourrait avoir un effet déclencheur. Selon eux, les États pourraient engranger 2 800 milliards de dollars de recettes par an en 2030 (soit le PIB actuel de l'Inde) en supprimant les subventions aux énergies fossiles d'ici à 2025 et en mettant en place un prix du carbone efficace, entre 40 et 80 dollars la tonne en 2020, alors qu'il est beaucoup plus faible actuellement dans les différents mécanismes mis en place ou envisagés par 70 États ou juridictions. Des montants qui pourraient notamment être réinvestis dans les infrastructures durables comme les réseaux d'énergie, de transports ou d'eau et les bâtiments.

ÉVITER QUE CELA NE RESTE UNE NOUVELLE FOIS LETTRE MORTE

Le rapport de la Commission mondiale sur l'économie et le climat n'est pas le premier à presser les gouvernements à prendre rapidement des mesures en faveur du climat pour en tirer les bienfaits. L'Organisation internationale du travail (OIT) a pour sa part, évalué à 18 millions le nombre d'emplois créés dans le monde d'ici 2030, grâce à la lutte pour réduire les émissions de CO2. L'organisation a pour cela dressé une liste de recommandations pour contenir le réchauffement climatique en dessous des 2 °C, tel que le préconise l'accord de Paris conclu le 12 décembre 2015. Dans une étude publiée en mai 2018, l'agence des Nations Unies recommandait elle aussi aux États de développer des *«politiques appropriées»*. Des recommandations restées jusque-là sans grands effets auprès de gouvernements tiraillés entre les surcoûts que peuvent causer ces mesures dans un premier temps et la nécessité de répondre aux attentes de leurs populations à court terme, notamment en matière de pouvoir d'achat. Des mesures pourtant indispensables pour la survie des générations futures.

LA FRANCE A RENFORCÉ SON ATTRACTIVITÉ EN 2018

L'ÉDITION 2018 DU BAROMÈTRE EY RÉVÈLE UNE PROGRESSION SIGNIFICATIVE DE L'ATTRACTIVITÉ DE LA FRANCE, AVEC UNE HAUSSE DE 31 % DES IMPLANTATIONS ÉTRANGÈRES. PERFORMANCE INÉDITE, PARIS DOUBLE LONDRES ET S'AFFIRME COMME LA MÉTROPOLE EUROPÉENNE LA PLUS ATTRACTIVE POUR LES INVESTISSEURS ÉTRANGERS.

Le marché français et son positionnement géographique, l'efficience et la qualité de la main d'œuvre, l'écosystème favorable aux activités d'innovation et de R&D, la dynamique entrepreneuriale ou encore la qualité des infrastructures sont des atouts indiscutables qui séduisent de plus en plus d'investisseurs étrangers. Avec 1 019 implantations étrangères sur son territoire national, notre pays enregistre une hausse de 31 % par rapport à l'année précédente, comme le souligne le baromètre EY de l'attractivité. La France est désormais très proche de ses partenaires britannique (1 205 projets, +6 %) et allemand (1 124 projets, +6 %), qui occupent historiquement les deux premières marches du podium. Signe d'un retournement de tendance, en termes d'image la France est considérée comme le pays dont l'attractivité va le plus augmenter en Europe au cours des trois prochaines années, selon 55 % des dirigeants d'entreprises étrangères interrogés par le cabinet de conseil britannique, devant l'Allemagne (45 %) et le Royaume-Uni (30 %). Paris double même Londres et s'affirme comme la métropole européenne la plus attractive pour les investisseurs étrangers.

IMPLANTATIONS ÉTRANGÈRES
31 %
DE HAUSSE EN 2018

« LA FRANCE EST LE 1er PAYS EN EUROPE POUR L'ACCUEIL DES INVESTISSEMENTS INDUSTRIELS ET LE FINANCEMENT PUBLIC DE LA R&D »

1ER PAYS D'ACCUEIL DES INVESTISSEMENTS INDUSTRIELS EN EUROPE

L'industrie et la R&D ont été les moteurs de l'attractivité française en 2017 : plus de 400 projets étaient destinés vers ces secteurs. Une tendance illustrée par les récentes annonces d'investissement réalisées par IBM, qui va créer 1800 postes dans les deux prochaines années dont 400 dans le domaine de l'intelligence artificielle, Toyota, Novartis ou Otis. *«La qualité de la main-d'œuvre et les capacités d'innovation tricolores ont fait pencher la balance en faveur de la France plutôt qu'un autre pays en Europe»*, explique Patrick Blethon,

président Europe, Moyen-Orient et Afrique de l'ascensoriste américain. Otis emploie 5 000 personnes en France, dont 700 dans son usine de Gien (Loiret) qui fait travailler plus de 1 000 sous-traitants, et produit environ 15 000 ascenseurs par an, exportés à 80 %. *« En 2014, la France renvoyait à l'étranger une image compliquée en raison de nombreuses grèves et conflits sociaux, avec un coût du travail bien supérieur à ses voisins (Espagne, Europe de l'Est). L'élection d'Emmanuel Macron et son programme de réformes économiques et sociales, ont apporté une image plus positive du pays à l'étranger, qui a décidé le groupe de continuer à investir dans son centre français de production et de modernisation des ascenseurs. La France bénéficie d'un niveau d'éducation très solide, avec notamment d'excellentes écoles d'ingénieurs »*, ajoute Patrick Blethon. Résultat, Otis a aussi décidé de transférer à Paris, depuis le 1er janvier dernier, son siège pour la zone Europe, Moyen-Orient et Afrique (EMEA) auparavant implanté à Bruxelles.

3 MILLIARDS D'INVESTISSEMENTS ÉTRANGERS POUR LES 5 ANS À VENIR

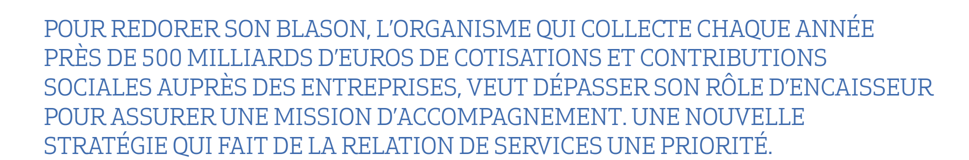
« La France bâtit son image sur quatre piliers : économie ouverte et accueillante, innovation dynamique – c'est le 4e pays pour le dépôt des brevets –, culture de l'entreprise et industrie qui se tourne vers les nouvelles technologies », commente Pascal Cagni, président du conseil d'administration de Business France, entité publique qui promeut la France à l'étranger. 74 % des dirigeants d'entreprise étrangers, interrogés par Ipsos en novembre dernier, déclarent que l'Hexagone est attractif et pour 65 % des responsables interrogés, le Brexit renforcera l'image tricolore à l'international. En 2016, ils étaient 64 % à déclarer le contraire… *« On relève encore un décalage entre l'amélioration de l'opinion et une décision d'investir sur place. Il faut encore du temps »*, avertit pour sa part Jean-Paul Letartre, président d'EY France. *« La France est revenue dans la course mais elle ne l'a pas encore gagnée »*, abonde Amélie Vidal-Simi, chez Henkel France. Des mouvements de contestation tel celui des gilets jaunes pourraient réveiller des appréhensions à l'étranger, redoutent donc certains dirigeants. En attendant, 3 milliards d'investissements étrangers, représentant 2 200 emplois potentiels, ont été annoncés lors du sommet de l'attractivité de la France à Versailles.

UN GUICHET D'ACCUEIL UNIQUE EN ÎLE-DE-FRANCE

Le guichet unique « Choose Paris Region » permet l'implantation des entreprises étrangères dans Paris et sa région. Il mutualise les moyens déployés par la région Île-de-France, la Ville de Paris ainsi que l'agence parisienne de développement économique et d'innovation « Paris&Co », la Métropole du Grand Paris, la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris Île-de-France et Business France. Point d'entrée pour les entreprises étrangères qui envisagent de s'installer en région parisienne, il offre une prise en charge globale :

- en informant sur les avantages et atouts de la France en termes sectoriels, sur la force de ses écosystèmes, sur ses ressources en talents ;
- en aidant à appréhender le cadre réglementaire, fiscal et social (notamment en matière de droit du travail) et en présentant l'offre scolaire et les avantages liés à l'immigration économique ;
- en simplifiant leurs démarches d'implantation.

L'URSSAF MISE SUR LES SERVICES AUX ENTREPRISES



POUR REDORER SON BLASON, L'ORGANISME QUI COLLECTE CHAQUE ANNÉE PRÈS DE 500 MILLIARDS D'EUROS DE COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES AUPRÈS DES ENTREPRISES, VEUT DÉPASSER SON RÔLE D'ENCAISSEUR POUR ASSURER UNE MISSION D'ACCOMPAGNEMENT. UNE NOUVELLE STRATÉGIE QUI FAIT DE LA RELATION DE SERVICES UNE PRIORITÉ.

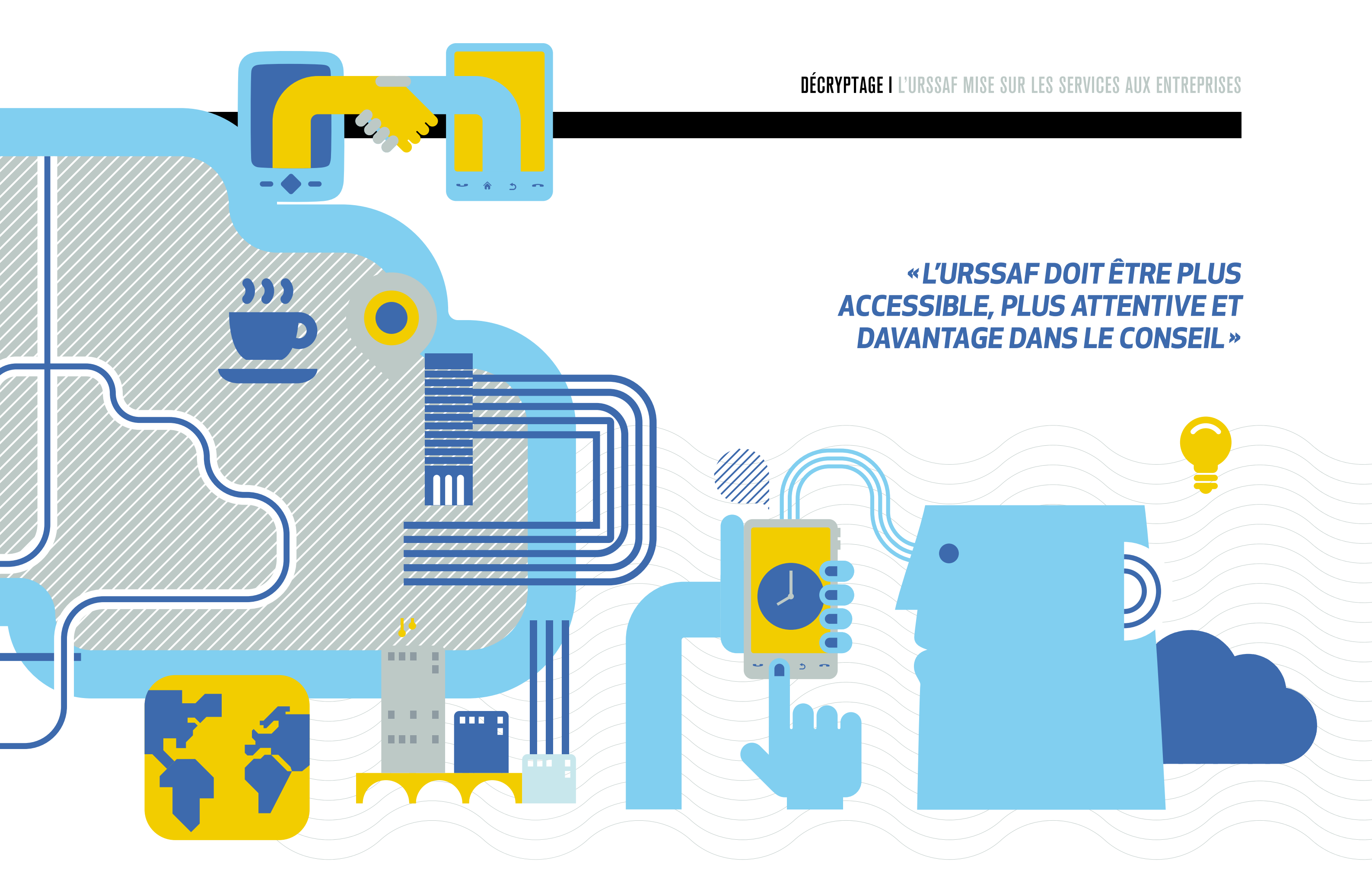
«Nous ne devons plus être vus simplement comme des collecteurs d'argent ou des contrôleurs», assène-t-on du côté de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acoss), qui gère la trésorerie de chacune des branches du système de Sécurité sociale et pilote la branche recouvrement avec notamment le réseau des Urssaf. *«Notre priorité doit être la relation de services dans nos relations avec les entreprises, professionnels, indépendants et particuliers employeurs»*. Une ambition qui est au cœur de la convention d'objectifs signée avec l'État jusqu'en 2022. Il s'agit de faire en sorte que l'organisme soit plus accessible grâce au numérique, plus attentif et davantage dans le conseil, afin de *«rendre l'administration aussi indolore que possible»* pour les cotisants, désormais considérés comme des clients.

RECRÉER DU LIEN

Les Urssaf entendent désormais accompagner les entreprises sur les questions de forme juridique ou de paie, anticiper les difficultés qu'elles peuvent traverser, afin d'éviter qu'il ne soit trop tard. Un subtil jeu d'équilibre entre l'enjeu de maîtrise des finances publiques et la nécessaire compréhension des difficultés rencontrées. Priorité est ainsi donnée aux actions amiables plus efficaces, puisqu'elles permettent dans un cas sur deux un recouvrement au moins partiel dans les 30 jours suivant leur engagement. L'accompagnement des entreprises, c'est aussi de l'information préventive sur des questions juridiques ou un traitement le plus adapté possible à la situation des cotisants. En 2017, près de 87 % des demandes de délais recevables, ont donné lieu à un accord.

UN ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ POUR LES ENTREPRISES EN DIFFICULTÉ

En cas de difficultés passagères, de problème de trésorerie, une cellule d'accompagnement des entreprises en difficultés (CED), propose conseil, analyse approfondie de la situation et suivi spécifique, comme un plan de remboursement adapté à la situation financière de l'entreprise. La saisine est gratuite et couverte par la confidentialité. La cellule prend contact avec le demandeur pour échanger sur la problématique et les actions à envisager. S'il y a accord sur une décision, elle se charge de la faire appliquer par les services de l'Urssaf et accompagne l'entreprise jusqu'à régularisation de sa situation.



« L'URSSAF DOIT ÊTRE PLUS ACCESSIBLE, PLUS ATTENTIVE ET DAVANTAGE DANS LE CONSEIL »

LES JEUNES ENTREPRISES EN LIGNE DE MIRE

L'Urssaf Île-de-France teste aussi à destination des jeunes entreprises, un dispositif d'accompagnement baptisé Crescendo. Des modalités de gestion innovantes et pédagogiques leur sont proposées, avec notamment une ligne téléphonique dédiée. Les créateurs d'entreprise sont informés des mesures dont ils peuvent bénéficier, telles les demandes de délai de paiement des cotisations ou de remise gracieuse des majorations de retard. Ils peuvent aussi recevoir la visite d'un expert conseil pour mieux appréhender la législation. L'Urssaf Île-de-France est également présente à la Station F à Paris, le plus grand campus de start-up au monde lancé par l'entrepreneur Xavier Niel. Et pour cause ! *« Les start-up ont une propension toute particulière à rater la date du paiement de leurs cotisations sociales »*, indique-t-on à l'Acoss. Une structure chargée de l'innovation et du digital y est déployée pour construire de nouveaux services. Depuis avril 2018, les autoentrepreneurs peuvent ainsi déclarer et payer leurs cotisations sociales via une application sur smartphone. Et un projet est actuellement en développement avec les start-up de la French Tech, pour utiliser les données du Chèque emploi service universel (Cesu) et de Pajemploi (pour la garde d'enfant), afin de faciliter la mise en relation entre particuliers employeurs et salariés.

UN ACTEUR DES POLITIQUES EN FAVEUR DE L'EMPLOI

Ce sont en effet les Urssaf qui gèrent les dispositifs d'exonérations ou d'allégements de cotisations, visant à réduire le coût du travail pour encourager l'emploi (en particulier non qualifié). Elles assurent la gestion administrative des demandes d'exonérations et d'allègements de charges. Elles informent régulièrement les bénéficiaires sur les dispositifs notamment via le site **urssaf.fr**. Plus généralement, le réseau est chargé de dresser un bilan avantage / coût des nouvelles mesures avant leur adoption, de vérifier par la prévention et le contrôle que ces exonérations sont utilisées à bon droit, d'évaluer a posteriori l'application de ces exonérations et de chiffrer leur montant en vue d'une compensation par l'État.


cgi LES PROFESSIONNELS DU NÉGOCE
Professionnels de l'export
La CGI (Confédération du commerce de gros et international) accompagne les entreprises dans leurs conquêtes de marchés à l'export au quotidien et les suit notamment sur les sujets économiques et sociaux.
En tant que signataire et négociateur de la convention collective de l'Import / Export (n°3100), CGI est l'interlocuteur incontournable des entreprises appliquant cette convention.
Avec notre expertise, vous anticipez les conséquences des négociations pour vos entreprises et vous bénéficiez d'un accompagnement juridique personnalisé.
Pour tout renseignement ou adhésion contactez : cgi@cgi-cf.com

RÉUSSIR SA TRANSITION PROFESSIONNELLE

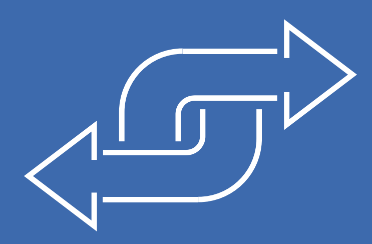
ENTRÉ EN VIGUEUR LE 1ER JANVIER, LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE QUI SE SUBSTITUE AU CIF, PERMET AUX SALARIÉS SOUHAITANT CHANGER DE MÉTIER OU DE PROFESSION DE FINANCER DES FORMATIONS CERTIFIANTES.

Ce nouveau dispositif constitue l'une des modalités du compte personnel de formation. Il assure une continuité de financement des formations longues de reconversion avec congé associé, mais ses contours et modalités d'accès ont évolué. Pour en bénéficier, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs. L'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation du salarié. Par dérogation, des modalités particulières d'ancienneté sont prévues pour les salariés en CDD. Cette condition n'est pas exigée pour les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapées (OETH), ainsi que les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

DES FORMALITÉS SIMPLIFIÉES

Si la formation suppose une interruption continue de travail de plus de 6 mois, le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 120 jours avant le début de sa formation. Dans les autres cas, ce délai est réduit à 60 jours. L'employeur doit répondre dans les 30 jours suivant la réception de la demande. Sans réponse de sa part, l'autorisation de congé est acquise de plein droit. Pendant sa formation, le salarié est stagiaire de la formation professionnelle et bénéficie du maintien de sa protection sociale et contre le risque d'accident du travail. À l'issue de la formation, si le salarié peut réintégrer son poste de travail ou un poste équivalent, son employeur n'est pas tenu de lui proposer un emploi prenant en compte la qualification acquise. D'où la nécessité de bien préparer son projet en amont en concertation avec celui-ci. À partir du 1er janvier 2020, les commissions paritaires interprofessionnelles (CPIR) seront chargées de prendre en charge financièrement les projets de transition professionnelle. D'ici là, cette mission sera assurée par les Fongecif.

UN FORUM POUR TOUT SAVOIR SUR LA TRANSITION PROFESSIONNELLE



Comment préparer un projet de transition professionnelle ? Quelles sont les bonnes questions à se poser avant de se lancer ? Quels sont les bons interlocuteurs ? Autant de questions clés auxquelles le Forum de la Transition Professionnelle, organisé par le MEDEF Île-de-France, tentera de répondre le 21 mai prochain. Tous les acteurs institutionnels ou privés de la transition, qu'il s'agisse d'évoluer dans son métier, de changer de profession ou de créer son entreprise, seront réunis à la Cité des Sciences et de l'Industrie. Une journée d'information et d'échanges qui s'adresse à tous ceux, qu'ils soient salariés ou demandeurs d'emploi, qui souhaitent évoluer professionnellement.

FORUM DE LA TRANSITION PROFESSIONNELLE
CITÉ DES SCIENCES ET DE L'INDUSTRIE
21 MAI 2019 – 9H / 18 H.

LOI PACTE, LES POINTS DE RÉFORME SE PRÉCISENT



CE TEXTE, DÉJÀ PROTÉIFORME À L'ORIGINE, S'EST BEAUCOUP ÉTOFFÉ AU COURS DES DISCUSSIONS PARLEMENTAIRES. IL COMPORTE UN NOMBRE RÉDUIT DE MESURES STRUCTURANTES QUI CONSTITUENT CEPENDANT DES AVANCÉES APPRÉCIABLES, MÊME SI CERTAINES D'ENTRE ELLES INTRODUISENT UN PEU PLUS DE COMPLEXITÉ.

Ce Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises (PACTE) a pour double objectif de *«faire grandir les entreprises pour leur permettre d'innover, d'exporter et créer des emplois»* mais également de *«repenser la place des entreprises dans la société et mieux associer les salariés à leurs résultats»*. Le projet renvoie aussi à plusieurs habilitations à légiférer par ordonnances, notamment pour la transposition de directives européennes, sur des sujets importants pour les entreprises et pour leur accès au financement, très particulièrement en matière d'insolvabilité et de droit des sûretés.

DES MESURES APPLIQUÉES DEPUIS LE 1ER JANVIER

Parmi les mesures structurantes : l'harmonisation des modes de calcul des seuils d'effectifs et regroupement des seuils principalement en 3 niveaux, suppression du seuil de 20 salariés (sauf pour l'emploi des handicapés), allongement à 5 ans du délai pour constater le franchissement d'un seuil, et relèvement au niveau européen des seuils concernant l'obligation de nommer un commissaire aux comptes; la suppression du forfait social sur l'intéressement dans les entreprises de moins de 250 salariés et sur tous les dispositifs d'épargne salariale dans les entreprises de moins de 50 salariés. Les deux dispositions ont été transférées dans la loi de finance pour 2019 afin d'être applicables au 1er janvier.

ORIENTER L'ÉPARGNE RETRAITE VERS LE FINANCEMENT DES ENTREPRISES

L'épargne retraite est réformée avec pour principaux objectifs l'orientation d'une part importante de cette épargne vers le financement des entreprises et de l'économie grâce à la généralisation de la gestion dite *«pilotée»* (stratégie d'investissement qui tient compte de l'horizon de placement de l'épargnant), la portabilité et la transférabilité entre eux des différents produits de placement (PERE, PERCO, article 83, Madelin, PERP) en réponse à des parcours professionnels beaucoup moins linéaires qu'auparavant, la souplesse quant au choix du mode de sortie (capital ou rente), mais avec un avantage fiscal à la sortie en cas de rente et un forfait social réduit.



DONNER UN OBJET SOCIAL À L'ENTREPRISE

Le code civil est modifié afin de donner un objet social aux sociétés qui doivent être gérées *« dans l'intérêt social, en considération des enjeux sociaux et environnementaux »*, et pour leur permettre de préciser leur raison d'être. Ces deux notions sont reprises dans le Code de commerce. Le texte comporte par ailleurs de très nombreuses dispositions touchant à différents aspects de la vie des entreprises, comme la création d'un guichet unique électronique pour toutes les démarches que les entreprises sont tenues d'accomplir, diverses dispositions destinées à faciliter le rebond des entrepreneurs et des entreprises, des incitations à mieux partager la valeur par une amélioration du cadre de l'épargne salariale, le renforcement de la participation des salariés à la gouvernance de l'entreprise, ou la création des fonds de pérennité économique.

FAVORISER LE FINANCEMENT DES PME

Le gouvernement entend favoriser le financement du développement des PME grâce notamment à la simplification de l'accès des PME aux marchés financiers, au renforcement de l'attractivité de la place financière de Paris dans la perspective du Brexit, à l'élargissement des instruments éligibles au PEA-PME, à la modernisation du régime des actions de préférence, à la création d'un régime français d'offre de jetons Initial Coin Offering (ICO), au renforcement du régime des investissements étrangers en France, à la constitution d'un Fonds pour l'innovation de rupture de 10 milliards d'euros.

UN PROJET DE LOI PRO-ENTREPRISES ?

Elaboré dans le cadre d'une réelle concertation, ce projet de loi pro entreprises, ne va pas toujours aussi loin qu'il l'aurait fallu. Ainsi, il aurait été en réalité nécessaire de relever tous les seuils puisqu'il est prouvé, en particulier pour le seuil de 50 salariés, qu'ils constituent un véritable frein à la croissance des PME. Or, pour positives qu'elles soient, les mesures adoptées ont en pratique pour conséquence de renforcer ce seuil du fait de la remontée à ce niveau de plusieurs obligations touchant les entreprises de 20 salariés.

Par ailleurs, certaines dispositions posent problèmes : la création d'une procédure d'opposition aux brevets d'invention et celle d'un examen a priori de l'activité inventive vont, du point de vue des entreprises, totalement à l'encontre des objectifs recherchés, dans la mesure où elles fragilisent et insécurisent les innovateurs, et en particuliers les PME. La nullité des délibérations des conseils en cas de non-respect du quota de 40 % de personnes du sexe y étant le moins représenté est une sanction disproportionnée. Ou encore, l'obligation pour les CA et les directoires de déterminer un processus de nomination d'un ou plusieurs directeurs généraux délégués de manière mixte et paritaire jusqu'au choix final est quasiment impossible à mettre en pratique.

L'ESPIONNAGE ÉCONOMIQUE MENACE TOUTES LES ENTREPRISES

DANS UN CONTEXTE DE GLOBALISATION ET DE NUMÉRISATION, LE RENSEIGNEMENT ÉCONOMIQUE EST DEVENU UNE ARME REDOUTABLE DE CONQUÊTE DE MARCHÉS ET PERSONNE NE SEMBLE POUVOIR Y ÉCHAPPER.

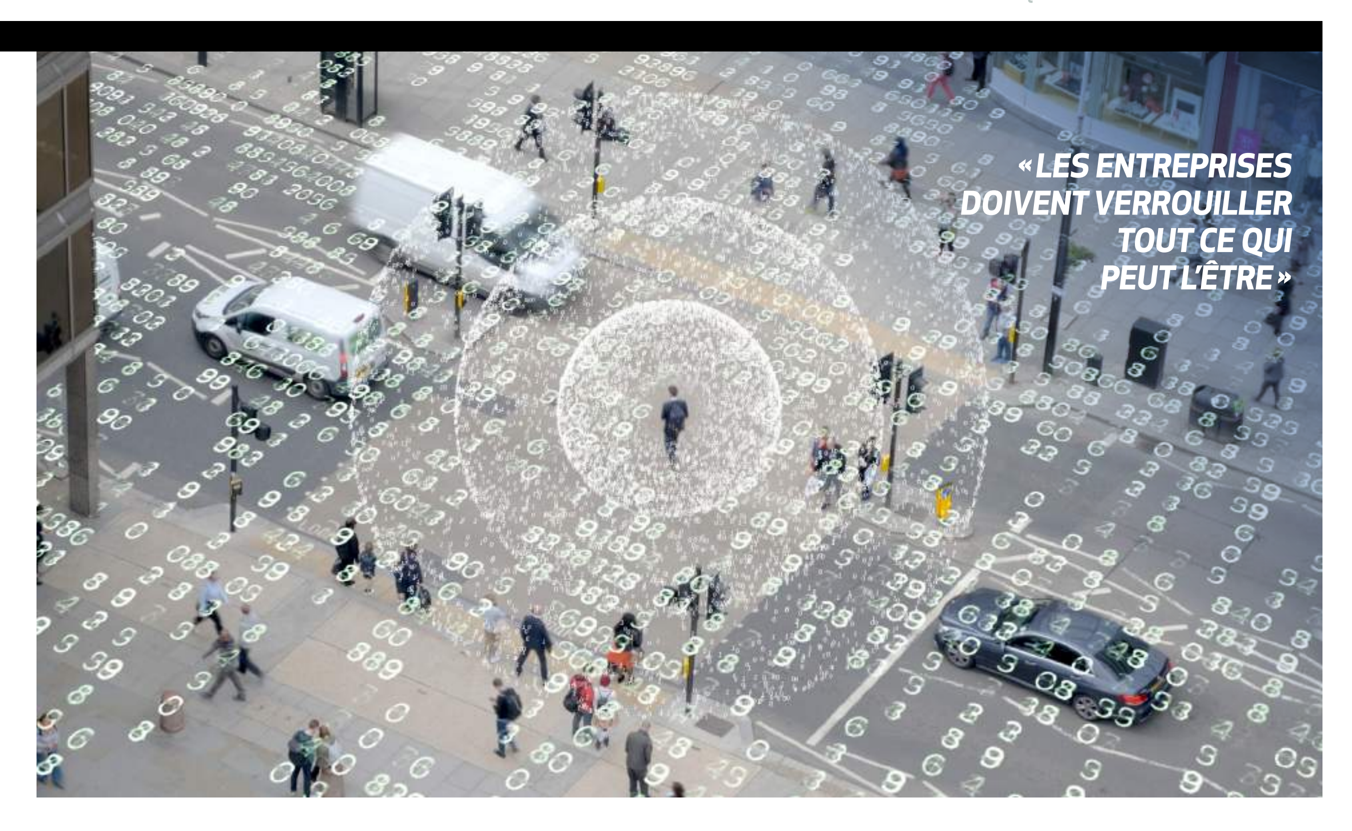
Selon une étude Euler-Hermes-DFGC (association nationale des directeurs financiers et contrôleurs de gestion), une entreprise sur cinq a été victime d'une fraude en 2016, pour un préjudice qui dans 10 % des cas dépasse les 100 000 €. Une délinquance économique qui prend de multiples formes (contrefaçons, vols de documents, piratage de données, soudoiement de salariés…) et touche tous types d'entreprises. *«Même les patrons de PME, qui ont longtemps pensé que la connaissance de leur environnement les protégeait, ne sont plus à l'abri»*, explique Franck de Cloquement, professeur à l'Institut de relations internationales et stratégiques (IRIS).

DES VULNÉRABILITÉS SOUS-ESTIMÉES

Si les nouveaux outils numériques facilitent la captation de données, la première source de vulnérabilité demeure humaine. *«Un collaborateur se sentant lésé, ou simplement mal reconnu, un salarié récemment licencié, peuvent consciemment ou non, délivrer des informations précieuses»*, souligne Franck de Cloquement. À cela s'ajoutent un document oublié sur un salon professionnel, une indiscrétion captée dans un restaurant ou un train, les informations qui papillonnent sur la toile et ailleurs… Pour se protéger et échapper au pillage, une entreprise peut d'abord faire breveter ses innovations. Le brevet lui garantit en effet un monopole d'exploitation d'au moins 20 ans. Elle doit aussi verrouiller tout ce qui peut l'être. Il s'agit de sécuriser les accès physiques et numériques, de mettre en place des contrats de confidentialité avec les prestataires d'entretien et de maintenance, de prévoir des clauses de loyauté dans le contrat de travail des salariés, d'éteindre les ordinateurs le soir. Les entreprises doivent se soucier également des techniques de renseignement qui restent dans le cadre de la loi. *«Il est tout à fait possible d'obtenir des informations précieuses sans les voler, sans utiliser de logiciels espions»*, rappelle Guylène Kiesel le Cosquer, présidente de la Compagnie nationale des conseils en propriété industrielle (CNCPI).

DES ORGANISMES À L'ÉCOUTE DES ENTREPRISES

Pour mieux faire face à ces obligations, les entreprises peuvent trouver conseils, formations, accompagnements et outils auprès d'acteurs comme la CCI Paris Île-de-France, les syndicats professionnels, les pôles de compétitivité, les experts-comptables. De leur côté, la police et la gendarmerie sont habilitées pour engager des enquêtes en cas d'espionnage. Mais la première des précautions reste la discrétion. *«Si l'on ne veut pas que d'autres exploitent des informations à des fins concurrentielles, il faut publier le moins*



d'informations possibles, au moins tant que le dépôt d'un brevet n'est pas finalisé», affirme Guylène Kiesel Le Cosquer. *«Même si travailler dans le train c'est une façon de gagner du temps, c'est aussi prendre le risque d'exposer certaines informations confidentielles à des regards indiscrets»*, vient rappeler Franck de Cloquement.

DÉVELOPPER UNE CULTURE DE LA PROTECTION DE DONNÉES

«Le renseignement n'a pas ses lettres de noblesse en France, critiquait récemment Patrick Calvar, ancien patron de la DGSI et du renseignement à la DGSE, devant les députés. *Nous transmettons un message, mais il revient ensuite à chaque entreprise de développer sa culture de sécurité.»* Or aujourd'hui, *«la cybercriminalité représente un danger majeur, dans tous les secteurs, dont l'espionnage et l'intelligence économique. Il n'est pas certain que le vrai bilan ait été fait des dégâts déjà commis, car de nombreuses entreprises ne souhaitent pas une contre-publicité de cet ordre»*. Sans parler des réticences à se saisir des enjeux de conformité et corruption. En attendant une refonte du renseignement, annoncée par Emmanuelle Macron, les services de l'État renforcent leurs moyens dans la cyberdéfense. La DGSE recrute désormais au grand jour sur les réseaux sociaux, dans les amphithéâtres des universités ou au salon VivaTech..

L'ESPIONNAGE PEUT AUSSI ÊTRE «*LÉGAL*»

Les États-Unis, dont les *«grandes oreilles»* écoutent très largement le monde, possèdent une autre arme redoutable : leur législation anti-corruption (FCPA). Grâce à celle-ci, ils peuvent poursuivre n'importe quelle société où que ce soit dans le monde, même si elle n'a rien commis d'illégal sur le territoire américain, ce qui leur permet ensuite d'avoir accès à leurs informations les plus secrètes. C'est ainsi que des sociétés françaises comme BNP Paribas, Total, ou bien encore Alcatel, ont fait l'objet de poursuites aux États-Unis. En conséquence, le ministère de la justice américaine impose aux sociétés françaises la présence d'un *«monitor»* au sein de leur entreprise pendant deux ou trois ans. Le *«monitor»* a accès à tous les secrets de la société et transmet ces informations au DOJ (Departement Of Justice). Selon bon nombre d'experts français, ces «*«observateurs externes», ne sont rien d'autre que des «espions légaux».*



HP ACCOMPAGNE LA TRANSFORMATION DIGITALE DES ENTREPRISES



Philippe Chaventré,
Directeur Commercial pour les solutions d'impression chez HP, présente la philosophie de ce leader mondial de l'informatique et de l'impression.



Quelle est la spécificité du groupe HP ?

HP est issu de la scission du Groupe Hewlett-Packard en novembre 2015 et regroupe aujourd'hui les activités Systèmes personnels (postes clients) et Solutions d'impression. HP livre 90 PC, 80 imprimantes et 900 cartouches d'encre par minute dans 170 pays dans le monde ! Entreprise de haute technologie, HP est un facilitateur de la transition numérique pour les entreprises. HP investit 3,5% de son chiffre d'affaire en R&D. En France HP a noué un partenariat stratégique avec le CEA, le premier axe concerne le développement de nouveaux matériaux pour les imprimantes 3D, le second le post-processing des pièces imprimées en 3D. L'essentiel de la recherche se déroule aux Etats Unis même si HP dispose de centres R&D en Asie et en Europe.

Citez-nous certaines innovations permettant de faciliter la vie des entreprises ?

HP accompagne la plupart des entreprises dans le monde de l'impression, qu'il s'agisse d'impression domestique, bureautique, industrielle ou 3D. Par exemple, notre technologie d'impression 3D HP Jet Fusion lancée en 2017 est destinée à la production industrielle et permet d'imprimer sur polymères. En 2018, HP a annoncé HP Metal Jet pour l'impression 3D sur métal. Cette technologie repose sur un écosystème ouvert et offre des possibilités sans limites ! Côté Arts Graphiques, nous sommes aujourd'hui capables d'imprimer sur tous types de matériaux (plastique, bois, verre, textile, etc.), de formats (de l'affiche à la bâche recouvrant les bâtiments en travaux). Nous sommes leaders dans le monde de l'impression d'étiquettes et de packaging. HP est notamment derrière les campagnes inédites d'étiquettes personnalisées Coca Cola ou Nutella.

En ce qui concerne les ordinateurs, nous proposons plusieurs services à nos clients, notamment l'installation de vending machines. Ces distributeurs proposent des accessoires tels que des souris, des clés USB, des chargeurs, etc. Et les salariés peuvent déclencher leur commande à l'aide de leur badge. Cela permet d'optimiser la productivité dans l'entreprise. HP propose également des casiers sécurisés dans lesquels les employés peuvent déposer leurs matériels en panne tout en récupérant un appareil de remplacement le temps de la réparation.

Vous développez la maintenance prédictive. Pourquoi ?

D'un modèle de vente en transactionnel, nous sommes passés à un modèle « As-a-Service ». En payant un loyer mensuel l'entreprise peut disposer d'une flotte d'ordinateurs ainsi qu'une panoplie de services associés (logiciels, administration à distance, maintenance). Pour les imprimantes et photocopieurs, au loyer mensuel s'ajoute une facture liée au nombre de pages imprimées. Ce modèle permet une gestion et prédictibilité optimisées des coûts.

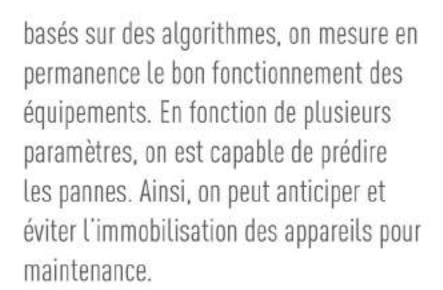
Dans la transformation des entreprises, la capacité à faire de la maintenance prédictive est essentielle. C'est pourquoi depuis deux ans HP a développé le Smart Device Service (SDS) pour les imprimantes et le Pulse pour les ordinateurs. Grâce à des logiciels











basés sur des algorithmes, on mesure en permanence le bon fonctionnement des équipements. En fonction de plusieurs paramètres, on est capable de prédire les pannes. Ainsi, on peut anticiper et éviter l'immobilisation des appareils pour maintenance.

Que proposez-vous pour garantir la sécurité de vos produits ?

La sécurité fait partie de l'ADN d'HP depuis 80 ans. Dès leur conception, nos produits sont sécurisés : nos photocopieurs ont des disques durs cryptés, des ports Ethernet fermés. Nous proposons également la « libération par badge » (pull print) qui permet au salarié de venir retirer son impression sur n'importe quelle imprimante de l'entreprise. Cela évite le gaspillage et l'oubli de documents confidentiels.

HP est également propriétaire d'un brevet sur une technologie dotant l'ordinateur d'un filtre polarisant numérique SHP (Sure View HP) qui permet de travailler dans un espace public ou dans les transports en toute confidentialité.

Quelle politique appliquez-vous en matière environnementale ?

Les produits HP sont éco-conçus, et nous nous assurons qu'ils soient les plus vertueux possibles pour l'environnement à toutes les étapes de la chaîne : conception, utilisation, transport, recyclage. A titre d'exemple en matière de conception produit, nous avons développé une technologie jet d'encre unique au monde : la « Page Wide ». Moins chère que le laser, elle est également moins polluante : grâce à HP Page Wide, le rapport de consommation énergétique est de 1 à 10. La démarche environnementale est au cœur de notre stratégie, elle nourrit aussi notre développement et nos innovations tout en garantissant notre pérennité. Aujourd'hui, les entreprises ne peuvent plus se contenter de générer des profits ; elles doivent utiliser leurs ressources et leur savoir-faire pour répondre aux enjeux sociétaux, défendre des valeurs et se poser en référence pour les industries, les gouvernements et les collectivités. HP a toujours intégré ce concept et ces valeurs à son mode de fonctionnement.



FAIRE LE BON CHOIX

EN MATIÈRE DE RSE, L'OFFRE FOISONNANTE DISPONIBLE SUR LE MARCHÉ, APPELLE À FAIRE PREUVE DE DISCERNEMENT. SI LES RETOURS D'EXPÉRIENCES S'AVÈRENT SOUVENT PRÉCIEUX POUR CLARIFIER SA POSITION, IL CONVIENT AVANT TOUT DE MÛRIR SA RÉFLEXION.

Au moment où la société demande à l'entreprise de se montrer plus responsable dans chacun de ses actes et que les salariés se révèlent attentifs aux engagements des employeurs, les certifications deviennent un passage obligé. Pour autant, c'est un choix qui ne doit pas se faire à la légère, puisqu'il engage toutes les composantes de la société. Une réflexion qui doit débuter bien en amont pour clarifier sa position.

UNE RÉFLEXION BIEN EN AMONT

C'est le process qu'a suivi Armor Lux, le célèbre bonnetier breton. *«Nous évoluons dans un secteur, le textile, mondialisé et très sensible sur le plan de l'éthique, de la santé et de l'environnement. Les consommateurs attendent des entreprises et des marques, des garanties sociales et environnementales sur leurs filières d'approvisionnement»*, souligne Grégoire Guyon, Directeur de la communication chez Armor Lux. Avant d'entamer sa labellisation, l'entreprise a mené une réflexion approfondie sur l'intérêt de la démarche et le choix du label offrant les meilleures garanties. *«Nous avons fait évaluer notre politique RSE par des organismes de certification comme Afnor Certification et Ecovadis, pour en valider la cohérence»*, explique Grégoire Guyon. La marque a également fait appel à un cabinet international indépendant, PricewaterhouseCooper (PwC), pour s'assurer de la conformité de ses fournisseurs avec les droits fondamentaux du travail et les règlementations applicables en matière d'environnement et de santé des utilisateurs de ses produits. Un encadrement allant jusqu'au choix du label le plus adapté et offrant les meilleures garanties de crédibilité. *«Les certifications sont encadrées par la réglementation, ce n'est pas le cas des labels, qui peuvent avoir des formats et des modalités beaucoup plus larges, pour le meilleur*

comme pour le pire», note Bruno Pireyn, Directeur des opérations du label Lucie, référence RSE pour les entreprises. Il est donc essentiel d'établir un cahier des charges précis de critères permettant la comparaison des différentes démarches. Une simple recherche sur Internet permet bien souvent de voir que certaines certifications et certains labels suscitent de vives controverses, qui font d'eux des labels à double tranchant aux yeux des consommateurs.

PASSER LE LABEL AU CRIBLE

L'entreprise souhaitant se lancer dans la quête du bon label, doit se soucier notamment de la structure à l'origine de la certification, en se posant les bonnes questions. Quel est le référentiel d'évaluation ? Par qui a-t-il été établi ? Quelles sont les modalités de contrôle et d'attribution ? Qui compose le jury ou le comité de labellisation ? Quelles sont les parties prenantes associées ? *«Dès le début, notre but a été d'apporter des garanties objectives et indépendantes aux consommateurs, à savoir : le gage d'efficacité et un moindre impact sur l'environnement. C'est pourquoi notre choix s'est porté sur l'Ecolabel européen, label de référence pour les produits écologiques, créé par la Commission européenne»*, explique Mathieu Jotrau, Directeur recherche et développement chez l'Arbre Vert, société spécialisée dans les produits d'entretien écologiques. Un choix de labels indépendants, apprécié par les clients de la marque, que la société a décidé de réitérer dans le domaine de la santé. *«Nous nous sommes tournés vers l'ARCAA (Association de recherche clinique en allergologie et asthmologie), pour les produits d'entretien et l'ECARF (Fondation européenne de recherche sur les allergies) pour notre activité beauté»*, ajoute Mathieu Jotrau. On le voit, il n'est pas toujours aisé de savoir quel label sera le mieux adapté. D'autant que ce qui convient à une entreprise ou une marque, ne convient pas forcément à une autre, oeuvrant pourtant dans le même secteur d'activité. D'où la nécessité primordiale pour l'entreprise de mettre en place une vraie politique de développement durable structurée, impliquant toutes ses composantes et animée par l'ensemble des collaborateurs.



« IL EST ESSENTIEL D'ÉTABLIR UN CAHIER DES CHARGES PRÉCIS DE CRITÈRES PERMETTANT LA COMPARAISON DES DIFFÉRENTES DÉMARCHES DE CERTIFICATIONS »

LES COBOTS OUVRENT LES PORTES DE LA ROBOTISATION AUX PME

PLUS ACCESSIBLES, PLUS ADAPTABLES, PLUS PERFORMANTS, LES COBOTS (ROBOTS COLLABORATIFS) SONT EN PASSE DE CHANGER NOTRE CONCEPTION DU TRAVAIL ET DE PERMETTRE LA ROBOTISATION DES PME, ALORS QUE LA FRANCE ACCUSE EN CE DOMAINE UN SÉRIEUX RETARD.

Si notre pays a probablement raté le train de la robotique industrielle, avec dans l'Hexagone 125 robots industriels pour 10 000 salariés de l'industrie, (très loin derrière la Corée du Sud (437), le Japon (323) et l'Allemagne (282))[1], la donne change avec l'arrivée de robots collaboratifs, à moins de 30 000 euros et facilement programmables, qui ouvre le champ des applications aux PME. Cette nouvelle génération de robots sort des bureaux d'études et arrive sur le marché pour permettre un travail collaboratif entre l'homme et la machine avec en ligne de mire la baisse de la pénibilité et l'augmentation de la qualité. Mais en quoi la « cobotique » est-elle un atout pour les entreprises ?

ADAPTÉS AUX PETITES SÉRIES

Capables de souder, visser, empaqueter, transporter, analyser, percer, couper et bien plus, les cobots peuvent assister les employés dans de nombreuses tâches. La *« cobotique »* est aujourd'hui intéressante pour des applications précises comme des opérations spécifiques non répétitives ou encore dans les cas où il est nécessaire de renouveler régulièrement la programmation des robots intervenants sur la production de petites séries. Aujourd'hui, l'enjeu est de bien identifier dans les ateliers les endroits où cela est pertinent. Un marché réellement en croissance essentiellement parce qu'il amène les robots dans des entreprises qui n'en utilisaient pas avant. La collaboration humain/robot permet une maintenance rapide, le changement facile d'outils et une plus grande flexibilité. Si le nombre de robots en activité tourne aujourd'hui autour de 1,8 millions (les ventes ont bondi de 10 % en 2018), le parc de robots collaboratifs doit se trouver dans une fourchette comprise entre 10.000 et 50.000 unités. Mais le robot collaboratif ouvre de tels nouveaux champs d'automatisation que sa progression est rapide et inéluctable.

« AUJOURD'HUI, L'ENJEU EST DE BIEN IDENTIFIER DANS LES ATELIERS QUELS SONT LES ENDROITS OÙ CELA EST PERTINENT »

DES ALLIÉS DE LA QUALITÉ

Einea l'a vite compris en utilisant la robotique collaborative pour se différencier de la concurrence. La société a mis en place son premier équipement sur un poste d'assemblage d'une antenne de télécommunication haut-de-gamme. Avec des capteurs de force/couple par exemple, ces nouveaux robots sont capables de bénéficier du sens du toucher et ainsi de manipuler avec précision des pièces fragiles. Ils peuvent ainsi s'adapter aux irrégularités d'une pièce, mais aussi à leur environnement immédiat. Le moyen d'éviter toute erreur de fabrication, avec les conséquences que l'on sait sur la qualité de production, la réputation de l'entreprise et la confiance de ses clients.



Au-delà du simple rapport coût/productivité dont ils bénéficient, c'est bien la simplicité de programmation et les applications que proposent ces robots collaboratifs qui permettront aux PME de s'automatiser. Le Forum économique mondial, prévoit d'ailleurs qu'en 2025 les machines accompliront plus de tâches que les humains, contre 29 % actuellement. Les perspectives ne sont pas sombres pour autant, puisque 133 millions de nouveaux emplois devraient être créés d'ici à 2022, contre 75 millions qui seront « déplacés ». Soit un solde net positif de 58 millions de nouveaux emplois [(2)].

ET LA FORMATION DANS TOUT ÇA ?

De façon assez étonnante, pour l'utilisation de ces robots collaboratifs, il n'y a pas spécialement de formation requise. En effet, ces robots et leurs programmations sont élaborées justement pour qu'ils puissent être utilisés de façon extrêmement simple et l'interface homme/machine est simplifiée au maximum.
En revanche, du côté de la conception des environnements de travail, la formation prend tout son sens, puisqu'il va s'agir de réfléchir à la façon dont on va produire, comment et où faire intervenir le robot collaboratif.

[(1)] L'International Federation of Robotics (IFR), place la France en 16e position en 2016.
[(2)] Étude 2017-2018 du Forum Economique Mondial.

3 GRANDES APPROCHES SE CÔTOIENT :

• Le partage de l'espace : dans cette approche, le robot est assigné à une tâche dans une zone où l'homme peut également intervenir. Pour éviter tout accident ou tout problème, le robot collaboratif dispose d'une espèce de cage électronique virtuelle à plusieurs cercles qui l'entoure. Lorsque l'homme entre en contact avec cette cage virtuelle, dans le premier cercle, le robot ralentit ; lorsque l'homme entre dans le 2e cercle, le robot s'arrête de fonctionner.

• L'interaction : dans cette deuxième approche, le robot et l'homme vont interagir. L'homme va ainsi *« apprendre »* au robot des gestes, que le robot va ensuite pouvoir répéter.

• L'apport de valeur ajoutée : dans cette approche, le robot va apporter à l'homme, soit une force, soit une précision dont l'homme ne dispose pas. On parle alors de troisième main.

Si on pousse le concept un peu plus loin, on peut dire que les cobots sont les premières machines intelligentes qui vont être optimisées par l'homme ; ce dernier va ainsi moduler et adapter les faits et gestes du robot pour une meilleure efficacité.



LA FRANCE VEUT COMPTER DANS LE SECTEUR DE L'IA

POSITIONNER LA FRANCE COMME UN LEADER DE L'INNOVATION EN INTELLIGENCE ARTIFICIELLE, EST L'AMBITION AFFICHÉE DES 4 INSTITUTS INTERDISCIPLINAIRES LABELISÉS EN NOVEMBRE DERNIER.

La France compte déjà des champions mondiaux dans des disciplines clefs telles que l'apprentissage statistique, la robotique, le traitement automatique du langage naturel et de la parole ou la vision artificielle. L'intense compétition internationale existante, dessine un enjeu majeur de positionnement de la France en ce domaine. Doté de chercheurs du meilleur niveau, de formations d'excellence, d'entreprises prêtes à faire face au défi de la révolution qui s'annonce et d'un écosystème d'innovation extrêmement dynamique, notre pays réunit des conditions favorables pour tenir un rôle de premier plan. Préconisée par le rapport Vilani, la création de quatre instituts interdisciplinaires de l'intelligence artificielle, vient concrétiser cette ambition avec un objectif clair : catalyser les échanges entre les mondes académique et industriel, former les nouvelles générations de chercheurs en intelligence artificielle et jouer un rôle d'animation de la communauté. Les travaux mettront en avant une approche intégrée des deux axes traditionnels de la recherche : la recherche amont, adossée à des établissements partenaires d'excellence en France et à l'étranger ; la recherche tournée vers l'entreprise et les applications, adossée à des partenaires industriels.

UNE DOTATION DE 100 MILLIONS

Les quatre lauréats, sélectionnés par un jury international ayant examiné une douzaine de candidatures, se voient dotés de 100 millions d'euros sur quatre ans. De quoi avoir un impact significatif pour les écosystèmes locaux et y structurer durablement la recherche. Il s'agit aussi de constituer une masse critique pour la formation. Point commun entre les vainqueurs (voir encadré) : ils plancheront sur des applications pour la santé, un des domaines les plus prometteurs pour l'IA. Trois d'entre eux travailleront également sur des sujets liés à l'environnement (Grenoble, Paris et Toulouse). Les autres domaines concernés sont : les transports (Paris et Toulouse), le développement des territoires (Nice) et enfin l'énergie (Grenoble). *«L'engagement des industriels a été un élément important dans les choix du jury»*, indique Bertrand Pailhès coordonnateur interministériel de l'IA au Gouvernement. Car les projets ont souvent vocation à être développés avec les entreprises et

« Ces instituts doivent catalyser les échanges entre les mondes académique et industriel, former les nouvelles générations de chercheurs en intelligence artificielle »

leur participation financière. Parmi les projets les plus susceptibles de faire écho auprès du grand public : l'hôpital du futur, avec des applications pour assister les patients lors de leur retour au domicile ou pour prévoir la durée de l'hospitalisation.

PRAIRIE, le lauréat francilien

Le projet Paris Artificial Intelligence Research Institute a été lancé le 30 mars 2018 par le CNRS, Inria, PSL Université et l'Institut Pasteur et avec le soutien d'une douzaine d'industriels. Parmi ces derniers, les grands acteurs de l'IA – Amazon, Criteo, Facebook, Google et Microsoft, mais aussi de l'automobile, avec, PSA, Faurecia et Valeo. L'objectif à cinq ans est de fédérer des leaders scientifiques en machine learning, traitement du langage naturel, robotique et industriels de l'IA et de faire de l'Institut PRAIRIE un leader mondial du domaine. Au plan international, l'institut s'appuiera sur un réseau de partenariats avec les centres d'excellence en IA pour favoriser les échanges et démultiplier son impact. Des accords de collaboration ont déjà été signés avec le Center for Data Science à la NYU, le laboratoire d'intelligence artificielle de UC Berkeley (BAIR), l'institut de robotique de l'Université Carnegie Mellon à Pittsburgh, le MILA à Montréal, l'institut Max Planck de Tübingen, le CIIRC (Czech Institute of Informatics, Robotics and Cybernetics) et le Turing Institute de Londres. Récemment, le groupe PSA et l'Inria y ont lancé un OpenLab pour le véhicule autonome, la mobilité ou encore la maintenance prédictive. Ses travaux porteront sur *«les algorithmes d'intelligence artificielle pour la conduite du véhicule autonome dans des environnements complexes, la maintenance prédictive, l'optimisation de la conception des chaînes de tractions et la modélisation de systèmes complexes tels que les villes, afin de proposer des services de mobilité adaptés aux besoins»,* précise Carla Gohin, directrice de la Recherche & de l'Ingénierie Avancée pour le Groupe PSA.

LES QUATRE INSTITUTS RETENUS

- **Aniti** (Toulouse)

HYBRIDATION MACHINE LEARNING ET RAISONNEMENT

- **MIAI@Grenoble-Alpes** (Grenoble)

LE HARDWARE DE L'IA

- **3IA Côte d'Azur** (Nice)

SANTÉ ET DÉVELOPPEMENT DU TERRITOIRE

- **Prairie** (Paris)

UN CADRE INTÉGRÉ POUR L'IA

THERAPANACEA 1er PRIX DU « *AI CHALLENGE PARIS RÉGION 2018* »

Ce prix d'une valeur de 700 000 euros, vise à positionner l'Île-de-France sur la scène internationale comme un écosystème incontournable dans le domaine de l'IA. Cette première édition récompense une entreprise adhérente du pôle Medicen, TheraPanacea créée en 2017, qui développe et commercialise une nouvelle génération de logiciels pour la radio-oncologie. Utilisées en radiothérapie, ses solutions accompagnent la planification, la préparation et l'exécution des traitements avec des technologies d'intelligence artificielle qui permettent un traitement plus efficace, une diminution des effets secondaires et une efficience accrue des opérations.

ENTRETIEN AVEC **JEAN-PIERRE GAUMET,** PRÉSIDENT DU GATMARIF

TRANSPORT ET LOGISTIQUE DANS LE GRAND PARIS DE DEMAIN



OPTIMISER LE TRANSPORT, FAVORISER LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE, INTÉGRER LES FONCTIONS LOGISTIQUES DANS LE TISSU URBAIN… LE GRAND PARIS SOUHAITE RÉPONDRE AUX GRANDS DÉFIS DE LA SUPPLY CHAIN FRANCILIENNE. UN CHANTIER AMBITIEUX ET COMPLEXE, QUI DESSINE LE FUTUR DE LA LOGISTIQUE URBAINE.

COMMENT OPTIMISER LES FLUX ET LES LIVRAISONS AU SEIN DU GRAND PARIS ?

Les flux de la circulation utilitaire sont déjà largement optimisés. Le transport routier de marchandises est un secteur professionnel à faible marge – en moyenne 1,5 % net par an. De ce fait, tout ce qui concourt à l'optimisation des flux est déjà un point de vigilance majeur : performance du véhicule, itinéraires des conducteurs, consommation énergétique, jusque dans les moindres détails. Bien évidemment la congestion, les aléas de l'activité de nos clients influent négativement sur cette capacité d'optimisation dans une zone aussi dense que le Grand Paris. Les gains possibles s'appuient en conséquence sur une planification la plus fine et aboutie possible.

« LA LOGISTIQUE DES MARCHANDISES EST SOUVENT LE GRAND OUBLIÉ DES PROJETS D'AMÉNAGEMENT URBAIN »

LES FONCTIONS LOGISTIQUES DOIVENT-ELLES ÊTRE MIEUX INTÉGRÉES DANS LES PROJETS D'AMÉNAGEMENT ET LES DOCUMENTS D'URBANISME ?

Très nettement, la logistique des marchandises est souvent le grand oublié des projets d'aménagement urbain. Les autorités locales tendent à concentrer leurs efforts sur la mobilité du quotidien des personnes, en omettant le rôle essentiel de l'acheminement des marchandises pour ces mêmes citoyens. Ceci ne concerne pas uniquement les produits alimentaires ; plus de 90 % des biens nécessitent un acheminement routier en particulier sur le dernier kilomètre.

MAIS ALORS, COMMENT FAVORISER LA MULTIMODALITÉ ?

Il existe un vrai marché pour la multimodalité, dont les transporteurs routiers sont, de longue date, des utilisateurs pour les acheminements sur la longue distance. Mais à l'heure des GAFAM, il faut être lucide et modeste lorsqu'on imagine collectivement développer l'intermodalité : une prestation multimodale est nécessairement plus lente et coûteuse qu'un transport routier. En effet, l'intermodalité

requiert la mobilisation de moyens et d'infrastructures qui ne peuvent être absorbés qu'à travers une massification des flux. Il faut donc évacuer les idées de type tram-fret qui sont des gouffres à subventions et se trouveront hors marché avec le déploiement du véhicule autonome.

EST-IL ENVISAGEABLE D'ASSOCIER LE RÉSEAU DE TRANSPORT PUBLIC AU SERVICE DE LIVRAISON DE MARCHANDISES ?

Le réseau ferroviaire francilien affiche un taux de saturation supérieur à 95 % depuis de nombreuses années. La priorité donnée très logiquement au transport de passager exclut, notamment pour des raisons de sécurité, d'y adjoindre une activité fret significative.

COMMENT ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS UNE TRANSITION VERS DES FLOTTES DE VÉHICULES À FAIBLES ÉMISSIONS (ÉLECTRIQUES, GNV, HYDROGÈNE, BIOÉTHANOL) ?

Les transporteurs franciliens sont en pointe en la matière. Cela tient à l'anticipation des contraintes grandissantes imposées par les donneurs d'ordre et la règlementation. C'est un véritable challenge relevé par notre secteur composé pour l'essentiel de TPE et PME. La transition énergétique suppose effectivement de remettre en question non seulement notre modèle opérationnel mais aussi notre modèle économique. De nombreux efforts ont permis d'accompagner l'amorce de cette transition avec des mesures ciblant en particulier le déploiement de stations d'avitaillement, particulièrement pour le GNV, avec un maillage suffisant du territoire. Pour autant, il faut être conscient que tout ce qui impacte les coûts de revient des transporteurs touche inévitablement l'ensemble de la chaine logistique, jusqu'au consommateur.

DANS LA VILLE DE DEMAIN, LA LOGISTIQUE DEVRA ÊTRE TOTALEMENT INTÉGRÉE AU SEIN DE PROJETS MÊLANT LES SECTEURS ET LES ACTIVITÉS, POUR OFFRIR UN TISSU URBAIN PLUS COHÉRENT.

Une approche qu'adoptent des réalisations pionnières. Inauguré à la mi-2018, Chapelle International est sans doute le bâtiment le plus emblématique de cette intégration de l'activité logistique. Un bâtiment de 40 000 m², s'étendant sur près de 400 mètres de long, comprenant un terminal ferroviaire urbain de 15 200 m² pour accueillir des flux par le train, ainsi qu'un espace en sous-sol de 10 000 m² pour les activités Cash & Carry de Metro. Une facette logistique complétée par une ferme d'agriculture urbaine de 10 000 m² ainsi que des pôles de formation, des bureaux ou encore un data center. Du côté du port de Gennevilliers (92), la logistique fluviale est expérimentée au sein de la plate-forme de messagerie de 13 000 m² que Vailog a livré à TNT l'été dernier. Objectif : proposer de l'approvisionnement par péniche jusqu'à Paris intramuros. Sur le site du Franchissement Pleyel à Saint-Denis (93), Sogaris envisage un ensemble mixte de 176 000 m². Aux côtés de bureaux, hôtels, commerces et équipements culturels et sportifs, l'acteur logistique proposera un espace de 6 450 m² consacré à la livraison urbaine où l'activité logistique sera partagée la nuit avec la RATP pour le stationnement de ses autobus. D'ici 2020, *«En Seine!»* bâtiment logistique de 7 000 m² connecté à un port urbain, proposera de la livraison urbaine ainsi que de la *«reverse logistic»* de déchets, près du pont de Grenelle (Paris XIVe). Le site exploité par Air Liquide, Ecolotrans et Total Marketing France, proposera également un pôle de formation et une station multi-énergies propres. Un projet d'un montant de 48 millions d'euros.

POUR UNE EUROPE PLUS EFFICACE ET PLUS ÉQUITABLE

À L'OCCASION DES PROCHAINES ÉLECTIONS EUROPÉENNES, LE MEDEF FAIT ENTENDRE LA VOIX DES ENTREPRENEURS POUR MONTRER, AU TRAVERS D'UNE CAMPAGNE DE SENSIBILISATION *« MERCI L'EUROPE ! »*, LE VISAGE D'UNE EUROPE QUI PROTÈGE ET INSPIRE. UN RAPPEL SALUTAIRE FACE À LA MONTÉE DES POPULISMES ET DE LA DÉFIANCE À L'ÉGARD DE LA CONSTRUCTION EUROPÉENNE.

En ces temps de morosité européenne, il s'agit de parler simplement et concrètement de l'Europe, en rappelant quelques vérités sur son apport dans notre vie quotidienne et la réussite de nos entreprises à l'international. L'Europe est un formidable espace de liberté et de prospérité sans équivalent dans le monde. L'économie européenne a retrouvé aujourd'hui la croissance et atteint un niveau d'activité qui n'a jamais été aussi haut depuis dix ans. Le marché unique, l'euro et la politique commerciale commune ont permis à nos entreprises de grandir et de créer des emplois. Et ce qui n'a pas de prix, l'Europe a assuré une période de paix et de sécurité sans précédent dans l'histoire. Mais on voit bien que cette construction européenne est fragilisée par la difficulté des politiques à apporter collectivement une réponse efficace aux préoccupations quotidiennes des Européens sur la sécurité, l'emploi, le pouvoir d'achat, la lutte contre les inégalités, l'équilibre de nos territoires. Si en 2018, quatre pays européens figurent encore parmi les dix plus grandes puissances économiques du monde (Allemagne, France, Royaume-Uni et Italie), en 2050, ce classement sera dominé par la Chine, Ies États-Unis, l'Inde, l'Indonésie et le Brésil. Seule l'Europe unie pourra tenir son rang face à ces économies-continents. Pour le MEDEF, l'Europe, patrie des inventeurs et des créateurs, doit rester acteur de la grande transformation du monde pour ne pas la subir. Il avance un certain nombre de propositions en ce sens.

71 %

DES DIRIGEANTS D'ENTREPRISE SOUHAITENT UN RENFORCEMENT DES INSTRUMENTS DE DÉFENSE COMMERCIALE COMMUNAUTAIRE.

POUR UNE EUROPE FORTE DANS UN MONDE EN MOUVEMENT

Il ne sera possible de répondre à la demande des citoyens en faveur d'une Europe qui protège pour combattre les inégalités et pour garantir notre souveraineté qu'en bâtissant une économie compétitive et durable. Cela passe avant tout par une ambition industrielle portée par les révolutions technologiques et écologiques en cours.

Pour le MEDEF, l'Europe doit se positionner en leader de la révolution numérique et du développement de l'intelligence artificielle en accélérant ses efforts en matière de formation, en intensifiant l'harmonisation des règles, en mobilisant les financements publics et privés. La transition énergétique et la lutte contre le changement climatique doivent constituer une opportunité pour réindustrialiser l'Europe.

L'Europe doit assurer la cohésion et lutter contre les inégalités, en intensifiant ses programmes de formation et d'apprentissage pour former une main d'œuvre aux compétences adaptées aux besoins des entreprises et

LES 4 PRIORITÉS DE L'UE SELON LES CHEFS D'ENTREPRISE*

- La lutte contre le terrorisme **34 %**
- Une politique en matière d'immigration **27 %**
- La convergence des systèmes fiscaux et sociaux **26 %**
- L'approfondissement et l'harmonisation des règles du marché intérieur **22 %**

**Sondage Opinion Way pour le MEDEF, réalisé du 21 au 26 janvier 2019 auprès d'un échantillon représentatif de 601 dirigeants d'entreprise.*

LA BANQUE EUROPÉENNE D'INVESTISSEMENTS A PRÊTÉ 11,7 MILLIARDS D'EUROS À DES ENTREPRISES OU INSTITUTIONS FRANÇAISES DEPUIS 2015 AU TITRE DU PLAN JUNCKER. LA FRANCE EST LE PAYS EUROPÉEN QUI EN A LE PLUS BÉNÉFICIÉ.

aux évolutions du marché et en déployant des politiques d'aménagement et de développement économique qui favorisent un meilleur équilibre des territoires.

L'Europe doit se donner les moyens de son indépendance pour protéger ses citoyens : par la construction d'une défense européenne, par un accès aux ressources indispensable à la sécurité de son approvisionnement, par une gestion collective de ses frontières, par un renforcement du rôle international de l'euro, une meilleure prise en compte des normes européennes dans la standardisation internationale et une intégration des valeurs européennes dans le commerce mondial.

La crise provoquée par le Brexit incite le MEDEF à demander une évolution des règles régissant le modèle européen, qui soient mieux adaptées à un monde en perpétuelle évolution et assurent une plus forte attractivité du marché européen et une meilleure fluidité des échanges au sein du marché intérieur. Cela suppose de légiférer plus efficacement en impliquant les acteurs pouvant apporter une expertise, d'achever l'harmonisation des règles et de leur interprétation, d'assurer la stabilité de la zone euro et l'équité des règles du jeu avec nos concurrents en Europe et dans le monde.

68 %
DES DIRIGEANTS D'ENTREPRISE SONT FAVORABLES À UNE CONVERGENCE DE LA FISCALITÉ PESANT SUR LES ENTREPRISES.

L'EUROPE N'EST PAS RESPONSABLE DE TOUT.

Contrairement à ce que peuvent prétendre les populistes, l'Europe n'est pas responsable de tous les maux et de toutes les crises que connaît notre pays. Elle n'en a ni les compétences juridiques ni la capacité politique, que ce soit en matière fiscale, de protection sociale ou de pouvoir d'achat et les débats qui traversent notre pays nous rappellent que chaque État demeure comptable de sa propre gestion interne. *«La voix de la France sera d'autant plus forte dans l'Union que nous aurons accompli, comme l'ont fait tous nos partenaires, au nord et au sud de l'Europe, les efforts de modernisation indispensables pour assurer, dans le respect de la justice sociale, le retour à l'équilibre de nos finances publiques»*, rappelle Geoffroy Roux de Bézieux, président du MEDEF. L'organisation patronale a décidé de placer l'enjeu européen au cœur de sa raison d'être, en organisant dans chacun des territoires, une vaste campagne de réflexion et d'échanges, des rencontres avec les responsables politiques français et les candidats, des événements régionaux tout au long de la campagne.

Retrouvez les événements de la campagne et les témoignages de 250 entrepreneurs sur le site du MEDEF : www.medef.com/fr/merci-l-europe/mediatheque



Éric DENOUX, Directeur

Éditorial

L'ESSYM, École Supérieure des SYstèmes de Management, est une école de la Chambre de commerce et d'industrie de Paris Île-de-France, véritable caution pour les jeunes, leurs parents et les entreprises. Complémentaire au positionnement des grandes écoles de gestion sur les marchés des jeunes et des entreprises, l'ESSYM est une école supérieure de **management opérationnel, de fonctions support, par apprentissage**.

Nous développons depuis 27 ans nos filières de formation au plus près des besoins des entreprises. Séduites par le dispositif de l'apprentissage, nos méthodes pédagogiques innovantes et interactives qui rendent leurs apprentis plus opérationnels, **plus de 1 200 entreprises** du territoire nous font confiance pour leur recrutement.

L'ESSYM propose **28 diplômes** de post-**Bac à Bac +5** (diplômes universitaires, Éducation nationale, titres certifiés) dans **3 filières** de fonctions support : Ressources Humaines, Management Spécialisé, Gestion-Comptabilité-Finance. Ce positionnement fait de l'ESSYM le **partenaire potentiel de 100% des entreprises** et offre aux étudiants de multiples passerelles. Le taux de réussite des étudiants est de 93% et le taux d'insertion de 81,2% *(dans un délai de 7 mois après l'obtention de leur diplôme)*.

Nous nous appuyons sur une équipe d'**intervenants issus du monde professionnel**, autant experts dans leurs domaines que pédagogues : des avocats, experts comptables, DRH, auditeurs Qualité-Sécurité-Environnement, auditeurs paie… Leurs méthodes s'appuient sur une **pédagogie active, en mode projet** : ainsi, confronté à des cas concrets, chaque étudiant développe son mode de pensée, ses réflexes et son employabilité. Et bien sûr, nous apportons à tous nos étudiants un **accompagnement personnalisé** tout au long de leur double cursus école / entreprise, pour les guider vers la réussite.

Cette expertise de l'apprentissage dans le supérieur offre aux entreprises la garantie d'accueillir des **apprentis rapidement opérationnels et efficaces**, leur formation répondant précisément aux missions confiées.

Enfin, attachés à la **satisfaction de nos entreprises partenaires**, nous proposons autour de l'apprentissage, une offre variée de **« services plus »** : conseils en ingénierie et financement de l'apprentissage, appui aux DRH en sensibilisation des managers, forum de recrutement, Club RH…

RECRUTEZ VOS APPRENTIS À L'ESSYM !

Une **équipe de conseillers** entreprises, **experts** en ingénierie de vos attentes en **apprentissage**

Un coaching personnalisé de professionnalisation de nos étudiants, futurs apprentis

Des **méthodes** pédagogiques **innovantes** et interactives pour former aux exigences des entreprises

Un suivi de la relation entreprise-apprenti tout au long de la formation

28 diplômes de **post-Bac à Bac +5**, formations en apprentissage gratuites et rémunérées

3 filières de fonctions support :
RH, Management, Gestion-Finance-Compta

93% de réussite aux examens
81% d'insertion professionnelle

L'excellence de l'apprentissage **dans le supérieur**

La **qualité pédagogique** associée à la **maîtrise des coûts** de formation

L'**organisation** de **forums** de recrutement et job-dating **dédiés**

Un réseau de **1 200 entreprises** partenaires

Une expertise complète de la **FORMATION** :
apprentissage, professionnalisation, VAE, Formation Continue

Un **développement territorial** :
sites à Rambouillet, Saint-Quentin-en-Yvelines - 78 et Gennevilliers - 92
(logements étudiants à proximité)

SOYEZ PARTENAIRE DE L'ESSYM !

NOS APPRENTIS D'AUJOURD'HUI SONT VOS COMPÉTENCES DE DEMAIN !



Gravir les cimes du management



ECOLE SUPERIEURE
DES SYSTEMES
DE MANAGEMENT

Notre expertise
former dans le Supérieur par l'apprentissage

Notre mission
préparer à la performance en entreprise

Post-Bac à Bac +5

Ressources Humaines - Management Spécialisé

Gestion - Comptabilité - Finance

Apprentissage - Professionnalisation - VAE - Formation Continue



essym.fr • 01.34.83.95.78



LA SNIE, UNE VISION HUMAINE DE L'ENTREPRISE AU SERVICE DE LA PERFORMANCE

CRÉÉE EN 1966 PAR QUATRE OUVRIERS ÉLECTRICIENS, LA SNIE (SOCIÉTÉ NOUVELLE D'INSTALLATIONS ÉLECTRIQUES) EST AUJOURD'HUI LEADER DE SA BRANCHE EN ÎLE-DE-FRANCE. ENTREPRISE FAMILIALE, ELLE A TRÈS TÔT MISÉ SUR LA QUALITÉ ET L'INDÉPENDANCE POUR SOUTENIR SA CROISSANCE ET FAIT DU DIALOGUE SOCIAL UN MOTEUR DE PERFORMANCE.


De gauche à droite : Pascal MARTEAU, Directeur des Opérations, Fabien CRIEF, Président, Laurent CRIEF, Directeur Général et Directeur du Pole Social, Administratif et Financier, Joël CHENE, Directeur QSE

Les frères Crief, André et Albert, travaillent ensemble comme électriciens sur les chantiers quand ils décident en 1966 de créer une SARL avec deux confrères qui comme eux se sont formés sur le tas. Quelques décennies plus tard, ce sont leurs enfants Fabien et Laurent qui sont à la tête de l'entreprise devenue depuis le leader francilien de son secteur d'activité, avec pour clients les principaux opérateurs de l'immobilier : Les nouveaux Constructeurs, Kaufman et Broad, Nexity, Bouygues ou Vinci Immobilier. *«Avec environ 240 chantiers continuellement en cours d'exécution, nous réalisons en moyenne 9 500 logements par an»* précise Laurent Crief, Directeur général de la SNIE. *«Nous intervenons aussi bien en logements collectifs et individuels, que pour des résidences étudiantes, des résidences pour les personnes âgées, des bureaux, des crèches, etc...».*

LA QUALITÉ COMME LEVIER DE CROISSANCE

«C'est ce qui nous permet de conquérir de nouveaux clients», souligne Fabien Crief, Président. Pour maîtriser entièrement cette qualité, la SNIE ne sous-traite pas. L'ensemble des process sont gérés en interne (du bureau d'études et de la conception de pieuvres électriques jusqu'à la livraison du chantier, en passant par la production en atelier, le transport, les achats, la veille technique, etc…). L'entreprise réalise entre autres, ses propres tableaux et armoires électriques. *«La volonté de mon père était de gagner en indépendance, en réactivité, en intégrant une bonne partie du processus»*, ajoute Fabien Crief. Une exigence du travail bien fait, soutenue par l'expertise de salariés qui ont souvent une forte ancienneté. *«Nous favorisons la promotion interne. Il est plus facile pour un conducteur de travaux de diriger une équipe s'il a lui-même été ouvrier. Et puis c'est motivant. Nos salariés savent qu'il y a des possibilités d'évolution, qu'ils ne sont pas de simples matricules. C'est notre force !».* La formation des collaborateurs tout au long de leur carrière est l'autre pilier de cette politique, avec des parcours types de formation, des guides métiers décrivant de manière détaillée les savoir-faire essentiels, mis en place dans l'entreprise avant même les outils traditionnels de gestion des compétences. Une exemplarité qui n'empêche pas l'entreprise d'afficher un taux de rentabilité et des salaires supérieurs à la moyenne du secteur, qui illustre la volonté de concilier l'économique et le social, qui prévaut depuis les origines de la SNIE.



© Éric KRONBERGER

« NOUS AVONS CRÉÉ UNE RELATION DE CONFIANCE DURABLE AVEC NOS SALARIÉS ET NOS ÉLUS, C'EST UN ATOUT CONSIDÉRABLE POUR NOTRE SOCIÉTÉ ET SA PERFORMANCE »

SES DOMAINES DE COMPÉTENCES

La SNIE est spécialisée dans la conception et la réalisation d'installations électriques : courants forts, courants faibles, réseaux de télécommunication et de vidéocommunication, gestion technique centralisée, contrôle d'accès et de télésurveillance, systèmes d'automatismes liés à la sécurité des biens et des personnes, détection incendie, mais également chauffage électrique et ventilation mécanique contrôlée.

UNE ENTREPRISE PIONNIÈRE D'UN DIALOGUE SOCIAL APAISÉ

La politique RSE de l'entreprise vise à faciliter l'émergence de bonnes pratiques pour une meilleure qualité de vie au travail. Depuis 2017, elle favorise ainsi le droit d'expression au sein des services. Les responsables réunissent leurs collaborateurs dans un cadre convivial pour évoquer tous les sujets liés à l'amélioration des conditions de travail ou l'organisation. Une relation très directe entre les salariés et le management de l'entreprise, des enquêtes internes, des dispositifs veillant au bien-être des salariés (horaires aménageables -installations sportives – ostéopathe sur site – utilisation de la vidéo dans la lutte contre les TMS…), concourt à un dialogue social apaisé et constructif. Le projet CAP 2030 de la SNIE doit ainsi offrir à chaque salarié, la possibilité de se projeter dans une logique de qualité de vie au travail. L'entreprise qui compte près de 500 salariés, s'est récemment distinguée en étant la première à mettre en place un Conseil d'entreprise, cette instance créée par la réforme du Code du travail. Un accord signé en juin 2018, lui confère le pouvoir de négocier en lieu et place des seuls délégués syndicaux. Et dans un souci de démocratie sociale, direction et élus ont décidé que les futurs accords devraient être signés par la majorité des membres, plutôt que par un ou plusieurs membres ayant recueilli plus de 50 % des suffrages, comme le précise la loi. *« Nous avons créé une relation de confiance durable avec nos salariés et nos élus, c'est un atout considérable pour notre société et sa performance »* explique Laurent Crief. Une sorte de cogestion à la française qui dans le contexte actuel est porteur de beaucoup d'espoir quant au devenir du dialogue social au sein de l'entreprise.

Mais déjà de nouveaux défis s'annoncent et de nouvelles pratiques émergent. La « révolution digitale » implique déjà une nécessaire adaptation des outils et méthodes de travail. Les évolutions de toute nature (technologiques, réglementaires, etc…) amènent l'entreprise à renforcer toujours plus ses capacités de veille, de prospective (stratégique et organisationnelle) et de G.P.E.C. La RSE, si elle a toujours été *« sous-entendue »* dans les valeurs et pratiques de management de l'entreprise, fait aujourd'hui l'objet d'une politique de mieux en mieux tracée et formalisée.

Pour en savoir plus : www.snie.fr

LE BREXIT S'INSCRIT TOUJOURS DANS LE FLOU

QUELLE QUE SOIT L'ISSUE DES DERNIÈRES DISCUSSIONS ENTRE LE GOUVERNEMENT BRITANNIQUE ET L'UNION EUROPÉENNE, BIEN MALIN QUI POURRAIT PRÉDIRE L'IMPACT RÉEL DE CE BOULEVERSEMENT HISTORIQUE DU PAYSAGE EUROPÉEN. UNE CHOSE EST SÛRE : LES MARCHÉS ET LES MILIEUX ÉCONOMIQUES S'ATTENDENT AU PIRE.

Depuis plusieurs mois, de sombres nuages s'amoncellent dans le ciel économique de la Grande Bretagne. Au quatrième trimestre 2018, la croissance britannique a ralenti, précipitant la performance de l'économie insulaire à son plus bas niveau depuis six ans, avec une progression de seulement 1,4 %. L'investissement des entreprises est en baisse de 3,7 %, son plus fort recul depuis la crise financière mondiale de 2008, indique Gilles Moec, chef économiste Europe à la Bank of America Merrill Lynch. Il ne se passe pas une journée sans qu'une entreprise n'annonce le report ou l'annulation d'un projet, comme Nissan renonçant à construire un nouveau modèle de SUV dans son usine britannique de Sunderland, ou Honda, qui fermera son usine de Swindon qui emploie 3 500 salariés, en 2021. Et les perspectives pour 2019 ne sont guère encourageantes. La croissance devrait rester atone, en n'affichant pas plus de 1,3 %, selon les dernières prévisions de la Commission européenne, et 1,2 %, selon la Banque d'Angleterre qui n'a pas ménagé ses efforts ces derniers mois pour soutenir l'activité outre-Manche.

600 000 EMPLOIS MENACÉS DANS LE MONDE

La perspective d'un Brexit sans accord, a fait monter la pression dans les milieux économiques européens. L'Institut allemand Halle pour la recherche économique (IWH) a publié une étude sur les conséquences sur l'emploi d'une telle issue, aux conclusions inquiétantes, puisque selon ses experts, plus de 612 000 emplois seraient menacés dans 43 pays, directement ou indirectement, sans compter les effets dans d'autres nations. Un *«hard Brexit»* entraînerait selon l'Institut Halle, une baisse de 25 % des importations européennes vers le Royaume-Uni (un chiffre supérieur aux prévisions du gouvernement britannique). *«Si la baisse de la demande britannique se limite à 10 %, alors nos estimations sur l'emploi doivent être divisées par 2,5»*, précisent cependant les auteurs de l'étude, qui n'ont pas étudié les effets sur l'emploi d'autres facteurs comme la baisse des investissements ou la perte de pouvoir d'achat des ménages britanniques. Dans l'hypothèse retenue par l'étude, le pays le plus touché serait l'Allemagne avec 102 000 emplois perdus, suivi par la France, où 50 000 emplois seraient menacés. Un nombre comparable de travailleurs seraient atteints en Italie, en Pologne et en Chine. Dans notre pays, les secteurs les plus exposés seraient les produits alimentaires, la fabrication de meubles, le commerce de gros ainsi que les fonctions support et services aux entreprises. En Allemagne, la production automobile souffrirait tandis qu'en Italie, les secteurs du textile, du commerce de gros et du commerce de détail enregistreraient les plus forts reculs.

UN PLAN POUR FAIRE FACE AU PIRE DES SCÉNARIOS

En prévision d'un Brexit sans accord, de nombreuses entreprises se sont préparées au scénario du pire, notamment à l'appel du MEDEF, tandis que sur le plan politique, le parlement a adopté à l'automne dernier une loi d'habilitation pour gérer au mieux la situation qui

en découlerait. Le plan gouvernemental comporte des mesures législatives et des mesures juridiques qui visent à faire en sorte qu'il n'y ait pas d'interruption de droits, et que les droits des concitoyens et des entreprises françaises soient protégés. Un investissement de 50 millions d'euros est prévu pour réaliser en urgence des infrastructures nécessaires au rétablissement des contrôles aux frontières (contrôles douaniers, sanitaires et phytosanitaires, des marchandises et des personnes). *«La grande incertitude entourant le calendrier, nous a poussé à étudier tous les scénarios possibles afin de dégager des réponses assurant l'optimisation de la fluidité des échanges et ainsi éviter que ne s'instaure une situation de crise. Des procédés innovants de frontière numérique, la construction de nouvelles infrastructures, comme la création d'un bureau des douanes à Calais, ou le recrutement de 700 agents supplémentaires en 2019 et 2020, sont d'ores et déjà engagés»*, nous précise Eric Meunier, Directeur interrégional des douanes des Hauts-de-France

UNE LONGUE PÉRIODE D'INCERTITUDE

Avec le Brexit s'ouvre en réalité une longue période d'incertitude, avec des conséquences pour les entreprises britanniques et européennes, le commerce et l'attraction des investissements, que les experts ont encore du mal à évaluer précisément. Les barrières commerciales pourraient être relevées pendant cette période de transition, avec 5,6 milliards de livres (7,2 milliards d'euros) par an de droits de douane supplémentaires à payer pour les exportateurs britanniques, d'après l'OMC. La panne de croissance dont on observe déjà les prémices, devrait assécher les rentrées fiscales. L'Institut des études budgétaires (IFS) prévoit un manque à gagner annuel compris entre 20 et 40 milliards de livres d'ici à 2020. Et selon le cabinet Euler Hermes, les entreprises françaises pourraient enregistrer jusqu'à 3,2 milliards d'euros de pertes additionnelles à l'export d'ici 2020, dans le pire des cas, soit tout de même 0,5% du total des exportations de biens et services.



PAR **RICHARD WERLY**, CORRESPONDANT DU TEMPS À PARIS
EN COLLABORATION AVEC L'**ASSOCIATION DE LA PRESSE ÉTRANGÈRE (APE)**

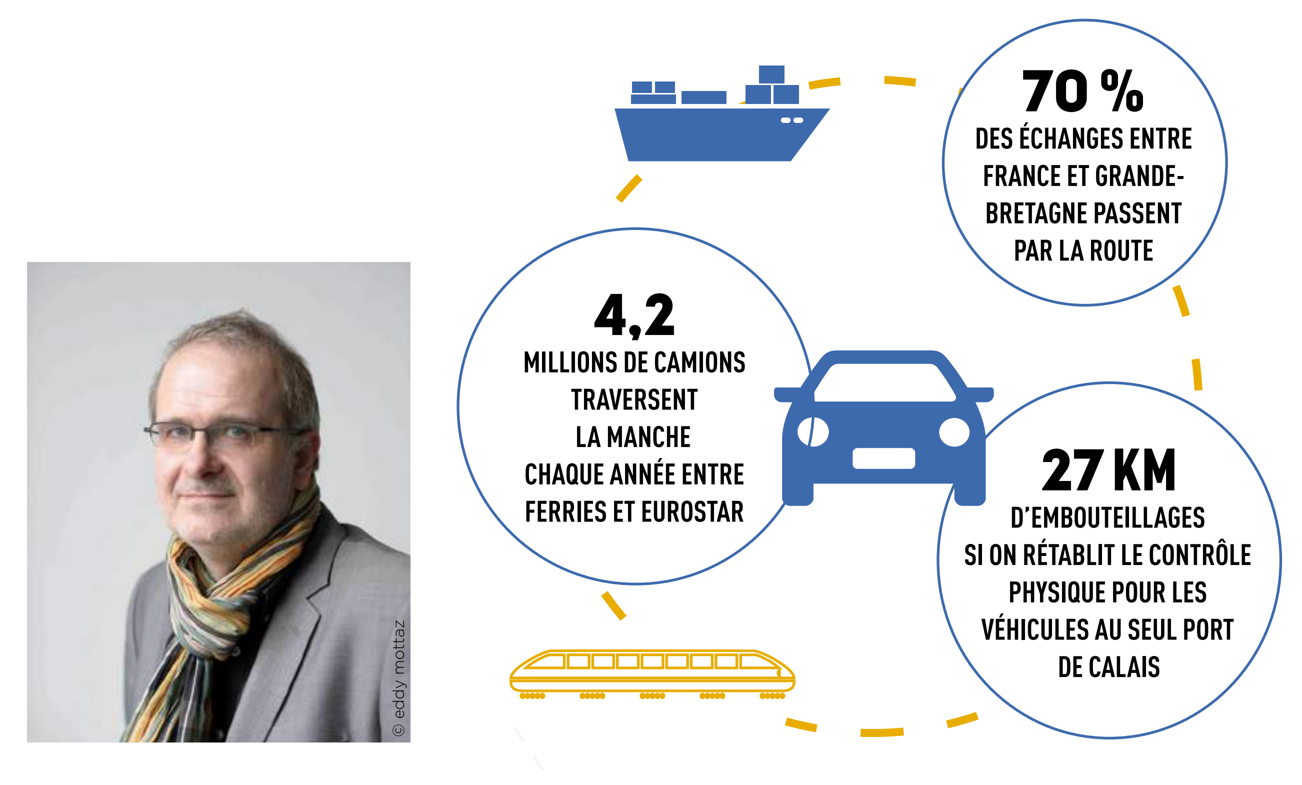
LES HAUTS-DE-FRANCE DÉSARMÉS FACE AU «NO DEAL»

LA RÉGION LA PLUS EXPOSÉE AUX CONSÉQUENCES CONCRÈTES D'UN BREXIT SANS ACCORD REDOUTE D'ÊTRE PRISE EN OTAGE ENTRE LONDRES ET BRUXELLES, ALORS QUE LA FRANCE VIENT D'ENCLENCHER SON PLAN D'URGENCE.

4,2 millions de camions traversent la Manche chaque année, entre ferries et Eurostar. 70 % des échanges entre la France et la Grande-Bretagne passent par la route. Le rétablissement de contrôles physiques pour les véhicules au seul port de Calais, entraînerait aussitôt 27 kilomètres d'embouteillages en amont. La bretelle d'accès directe de l'autoroute A16, entourée de grilles de plus de 4 mètres pour faire barrage aux migrants, deviendrait un parking.
«Au moins 300 policiers de plus seront nécessaires sur les points de contrôle terrestres et ferroviaires», argumentait en octobre dernier la note préfectorale. Un nombre similaire de douaniers seront requis a confirmé le gouvernement. Calais, ou le cul-de-sac d'un Brexit sans accord.

DES PRÉVISIONS DIFFICILES

La Région Hauts-de-France avait pris les devants. Une équipe du conseil régional est, depuis juin 2017, installée à Londres pour suivre chaque péripétie des négociations et en chiffrer chaque convulsion. Mais comment prévoir quand, chaque jour, tout change ou presque ? Dominique Carlac'h est responsable internationale du MEDEF, le patronat français. Elle liste les chiffres : la France exporte chaque année pour 32 milliards d'euros vers le Royaume-Uni. Une des rares balances commerciales du pays hautement bénéficiaires, à hauteur de 12 milliards d'euros. *«Pour la pêche, l'agroalimentaire, les cosmétiques, l'automobile, ce sera le grand saut dans le vide,* explique-t-elle. *Et le nord de la France est le bord de ce précipice.»*
Xavier Bertrand est le président des Hauts-de-France. Ironie, cet ancien ministre de Nicolas Sarkozy, que l'on dit en embuscade pour les présidentielles de 2022, est assureur de profession. Evaluer les risques ? *«C'est tout l'enjeu»* nous confiait-il fin 2018. Sauf que la perspective d'un *«no deal»* remet tout en cause. *«Les fonctionnaires britanniques que nous rencontrons sont aussi flous que les politiques, s'énerve un collaborateur de la mission londonienne. Dans le contexte actuel, chacun attend et se prépare au pire.»* Plusieurs notes d'économistes outre-manche n'ont pas souligné pour rien que l'abandon des normes communautaires dans certains secteurs industriels ou l'agro-alimentaire permettra de relancer la production locale et d'accroître les importations bon marché de pays du Commonwealth, comme la Nouvelle-Zélande. La région Hauts-de-France, principale productrice de betteraves, redoute ainsi de voir s'écrouler ses exportations de sucre.
«Tout ce qui a été tissé entre l'Union européenne et le Royaume-Uni depuis l'entrée de ce pays dans la communauté, en 1973, et l'instauration du marché unique, en 1993, sera détricoté en cas de non-accord, a confirmé Dominique Carlac'h jeudi sur France



Info. *Personne ne sait en mesurer l'impact.»* Le voisin d'outre-Manche permet aux Hauts-de-France de réaliser leur excédent commercial le plus important, avec 1,9 milliard d'euros annuels. Un autre symbole de cette dépendance est l'usine Toyota de Valenciennes-Onnaing, d'où sortent chaque année environ 30 000 voitures Yaris destinées aux Anglais. *«Un Brexit sans accord, cela veut dire tout revoir: le circuit de sous-traitance, les autorisations techniques, les flux d'approvisionnement. D'un seul coup, un géant mondial comme Toyota court le risque de devenir aveugle»*, s'inquiète-t-on au MEDEF.

DES INQUIÉTUDES AU NIVEAU ADMINISTRATIF

Ce signal d'alarme est nuancé sur le terrain. À Coquelles, au terminal ferroviaire de l'Eurostar, une délégation d'experts britanniques est venue en décembre calmer le jeu. Rien ne dit que tous les standards techniques communautaires ou que les normes phytosanitaires de l'UE, décisives pour les exportations alimentaires, deviendront d'emblée caducs. *«La crainte est surtout celle du chaos administratif»*, confie un chargé d'information de la chambre de commerce régionale, à Lille. L'un des mots d'ordre donné aux entreprises nordistes est donc, si elles le peuvent, de stocker davantage au Royaume-Uni. Message reçu. Les vignobles bourguignons ou bordelais sont les deuxièmes fournisseurs du Royaume-Uni, après l'Australie. Et le bureau interprofessionnel des vins de Bourgogne vient de confirmer l'ouverture de nouveaux entrepôts…

Le nord de la France enrage, surtout, d'être potentiellement privé de l'avantage comparatif que lui donnerait un Brexit ordonné. L'idée du bureau londonien de la région était, surtout, de promouvoir les coopérations et son potentiel, vu le prix du foncier et les salaires moins élevés qu'en Grande-Bretagne. *«Entre la région de Douvres et celle de Calais-Lille, nous pouvons devenir une zone intégrée, frontalière, mutuellement bénéficiaire»*, poursuivait devant nous fin 2018 Xavier Bertrand.

Autre inquiétude française : voir le chaos du *«no deal»* profiter aux autres passages frontaliers, en Belgique et au Pays-Bas. Anvers et Rotterdam contre Calais : *«On va se retrouver coincés entre le cynisme des Anglais et la rigidité de l'administration française redoute un responsable des ventes de Carrefour, où les Anglais passent faire leur plein d'alcools avant de rejoindre le port. Les Belges flamands et les Néerlandais sauront, eux, trouver des solutions accommodantes. Mais nous, avec la centralisation à la française et les pressions de Bruxelles, ce sera la galère.»* Traduisez : sans *«deal»* avec Londres, le chacun pour soi ébranlera les rives du continent.

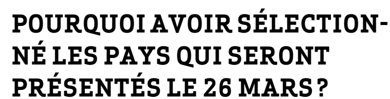
Article (extrait) paru le 17 janvier 2019 dans le journal suisse LE TEMPS.



ENTRETIEN AVEC **PATRICK BARUEL,**
PRÉSIDENT DU COMITÉ CCE ÎLE-DE-FRANCE

DÉVELOPPER SA CROISSANCE EN ASIE

LE 26 MARS, LE MEDEF ÎLE-DE-FRANCE EN PARTENARIAT AVEC LE COMITÉ ÎLE-DE-FRANCE DES CONSEILLERS DU COMMERCE EXTÉRIEUR DE LA FRANCE, ORGANISE UNE RÉUNION DE SENSIBILISATION AU DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL, CONSACRÉE À L'ASIE.



POURQUOI AVOIR SÉLECTIONNÉ LES PAYS QUI SERONT PRÉSENTÉS LE 26 MARS ?

Le Vietnam a commencé à être vraiment attractif depuis 2 ans. Le Premier ministre y a d'ailleurs fait un déplacement officiel en novembre dernier. Il offre aux entreprises françaises plus d'opportunités que les autres pays de la zone car il résiste au rouleau compresseur chinois tout en se méfiant des États-Unis.

L'Indonésie est un marché de plus de 260 millions d'habitants avec une relative stabilité sociale qui permet des opportunités d'investissement sur place à des coûts de production intéressants. De surcroît, il est possible de réexporter des produits dans la zone ASEAN sans droit de douane.

L'Inde affiche aujourd'hui la croissance la plus soutenue de la planète et le Gouvernement a mis depuis quatre ans le pays sur la voie des réformes. Dans un pays complexe, la France serait aujourd'hui le premier investisseur européen.

La Thaïlande joue le rôle de business hub dans la région Mékong (Cambodge-Laos-Myanmar-Thaïlande-Vietnam).

Les Philippines sont un pays où la consommation est très dynamique et tout particulièrement pour les produits occidentaux.

QUELS SONT LEUR REGARD SUR LES PRODUITS FRANÇAIS ET LEURS ATTENTES ?

Le trio de tête, comme dans beaucoup de pays, est constitué de l'aéronautique, l'agro-alimentaire et le luxe. Mais depuis peu, la France est également reconnue pour sa capacité d'innovation. De nombreuses entreprises de la French Tech ont pris pied sur ces marchés avec de beaux succès en particulier dans le domaine médical.

QUELS CONSEILS DONNERIEZ-VOUS À UN ENTREPRENEUR DÉSIREUX DE S'OUVRIR À CES MARCHÉS ?

Trois conseils de base à respecter si on veut réussir sur ces marchés :

1/ Le continent asiatique n'est pas uniforme. Il est composé de plus de 22 pays. Chacun d'entre eux doit être approché en intégrant sa spécificité propre.

2/ Dans la culture asiatique, la dimension des relations interpersonnelles (Guanxi) est particulièrement importante. Trop d'entreprises françaises ont échoué faute d'avoir pris en compte cette particularité.

3/ L'expertise RSE est un facteur de compétitivité pour les entreprises françaises dans la région.

L'AUSTRALIE OU LA NOUVELLE-ZÉLANDE, OFFRENT-ELLES ÉGALEMENT POUR VOUS DE BELLES OPPORTUNITÉS ?

Ces marchés ne doivent pas être ignorés car fortement porteurs, en croissance, à fort pouvoir d'achats.

Les secteurs porteurs sont :

- les équipements et services aux marchés miniers et agricoles et industries agro-alimentaires ;
- les sciences de la vie, santé ;
- les services d'ingénierie et de l'informatique ;
- les services financiers.

La France a également une position stratégique et possède la 2e plus grande Zone économique exclusive (ZEE) au monde, dont 67 % se trouvent dans le Pacifique.

COMMENT EXPORTER ET/OU S'IMPLANTER EN ASIE ? AUSTRALIE, INDE, INDONÉSIE, NOUVELLE-ZÉLANDE, PHILIPPINES, THAÏLANDE, VIETNAM - 26 MARS, 17H30 – 20H30 FNTP 3 RUE DE BERRI – PARIS 8e.



PAR **BENJAMIN DESAINT,** AVOCAT ASSOCIÉ DE FROMONT BRIENS, SPÉCIALISTE EN DROIT DU TRAVAIL, SPÉCIALISTE EN DROIT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE ET DE LA PROTECTION SOCIALE

ÉGALITÉ DE TRAITEMENT : UNE NOTION RÉSISTANTE EN DROIT DU TRAVAIL

Eu égard aux récentes actualités mettant en exergue le principe d'égalité de traitement, il convient, avant de dresser une synthèse, de rappeler succinctement la notion.

Ce principe permet à tout salarié placé dans une situation identique de prétendre au bénéfice d'un avantage donné.

Rappelons que la notion a été élargie dans son champ d'application et érigée, à partir de 2008, en principe général, qui est apprécié de manière autonome.

Bien qu'il faille se montrer optimiste quant à son avenir, deux tendances peuvent être observées.

En premier lieu, nous constatons une réduction progressive de son champ d'application notamment au travers de quelques illustrations jurisprudentielles rendues ces 3 dernières années :

• la présomption de justification des différences de traitement issues d'un accord collectif négocié et signé par une organisation syndicale représentative, inversant la charge de la preuve ;
• l'interdiction pour les salariés de revendiquer au nom de ce principe, les avantages prévus par un accord applicable avant leur embauche, lorsqu'un accord de substitution a permis la différence de rémunération ;
• le refus de faire bénéficier, à une femme en congé maternité, d'un bonus subordonné à la participation active et effective des salariés et répondant à des critères de fixation et d'attribution objectifs mesurables et licites.



En second lieu, bien qu'elle soit décriée, l'égalité de traitement reste néanmoins un moteur indispensable en droit du travail. En effet, on peut apercevoir cela notamment au travers de deux actualités :

• la loi MUES du 24 décembre 2018 et l'instruction interministérielle du 4 janvier 2019 instaurent le respect de ce principe en ce qu'elles permettent à l'entreprise de travail temporaire de verser la prime exceptionnelle aux intérimaires lorsque l'entreprise utilisatrice la verse à ses salariés,
• la loi Avenir du 8 septembre 2018 et son décret d'application du 8 janvier 2019 permettent la réduction des écarts de rémunération et des disparités de traitement entre hommes et femmes, en obligeant les entreprises à diagnostiquer les écarts afin de les réduire, sous peine de pénalité financière.

En tout état de cause, ces quelques illustrations démontrent que le champ d'application de l'égalité de traitement, s'il est réduit voire limité par les juges, reste toute de même prégnant en droit du travail.

www.fromont-briens.com

LIVRES

NOTRE SÉLECTION DE LIVRES



EN FINIR AVEC LES IDÉES REÇUES

L'industrie française ne cesse de décliner, dégringolant de 24 % à 11 % du PIB au cours de ces dernières décennies. La reconquête industrielle du pays n'est pas encore à l'ordre du jour, constate Loïk Le Floch Prigent, qui dénonce l'hypocrisie qu'il y a à prôner l'émergence de nouvelles technologies tout en négligeant l'outil industriel qui permet de les fabriquer. Pour lui, il est urgent de redonner ses lettres de noblesse à l'industrie comme à l'énergie, en cessant de s'en remettre aux idéologues qui sapent ces deux activités essentielles par ignorance ou par crainte.

Il ne faut pas se tromper
par Loïk Le Floch Prigent, éditions Elytel
211 pages – 18 euros.

L'ENTREPRISE COLLABORATIVE

Nous quittons un monde où les relations sont organisées en silos et très hiérarchisées pour un monde où l'on travaille en équipes multi-compétentes qui favorisent les relations entre pairs. Pour aider les dirigeants d'entreprises à bâtir une organisation efficace avec des leviers et des pratiques managériales collaboratives, Robert Collart et Michal Benedik, proposent un manuel pratique, qui se présente aussi comme une invitation à faire le point sur la situation de leurs équipes ou organisations. 50 outils pratiques et des sources d'inspiration vous apprennent à adopter la bonne posture en tant que dirigeant ou encore à imaginer le modèle d'organisation qui vous convient.



Bâtir une organisation collaborative par Robert Collart et Michal Benedik, éditions Pearson
296 pages - 35 euros.



LIBÉREZ-VOUS !

La prise de parole en public peut générer une certaine angoisse, même chez les professionnels les plus aguerris. Il s'agit pourtant d'un passage obligé. Afin de vous aider à marquer les esprits avec des présentations percutantes, Corine Waroquiers et Sylvain Bureau proposent une méthode pratique destinée à présenter un projet de manière claire, pour mieux convaincre votre public et faire en sorte que l'on se souvienne de vos propos. Dans cet ouvrage, vous trouverez également tout ce qu'il faut savoir sur le pouvoir du storytelling et l'impact du design.

Free your pitch par Corine Waroquiers et Sylvain Bureau, éditions Pearson - 148 pages - 17 euros.

Pour le bricolage, vous avez les tutos.
Pour le sport, c'est votre coach.

Pour votre protection, Harmonie Mutuelle vous accompagne.

Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, n°Siren 538 518 473. Numéro LEI 969500JLU5ZH89G1TD57

*numéro gratuit de 9h à 18h du lundi au vendredi.

UN EXPERT DÉDIÉ VOUS CONSEILLE AU QUOTIDIEN ET VOUS AIDE À PRENDRE LES BONNES DÉCISIONS POUR VOUS ET VOS SALARIÉS.

- Près de 300 conseillers experts de la protection sociale **pour maîtriser vos restes à charge**,
- Un réseau de plus de 11 000 professionnels de santé et 1 000 établissements de soins partenaires **pour vous garantir un service de qualité au meilleur coût**,
- Plus de 380 intervenants spécialistes de la prévention **pour réaliser diagnostics et plans d'actions pour répondre à vos questions de santé en entreprise**.

LE CHOIX POUR MIEUX DÉCIDER.

PRÉVENTION • SANTÉ • PRÉVOYANCE

Découvrez nos solutions sur **harmonie-mutuelle.fr/entreprises**

0 805 50 00 16*



